



**I PLAN DE
IGUALDAD DEL
CONSORCIO
PROVINCIAL DE
BOMBEROS DE
CASTELLÓN**

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD.....	5
MARCO NORMATIVO.....	6
METODOLOGÍA.....	10
ANÁLISIS DIAGNÓSTICO	12
OBJETIVOS, MEDIDAS, INDICADORES Y CALENDARIZACIÓN.....	40
CRONOGRAMA	48
RECURSOS Y MEDIOS	52
COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	53
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	56
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	58

INTRODUCCIÓN

La evolución de nuestra entidad siempre ha tenido un objetivo: ofrecer cada día un mejor servicio a la ciudadanía.

- 1988. Primer parque. Baix Maestrat (Benicarló)
- 1989. Abre Servicios Centrales. El lugar desde donde se coordina todo.
- 1990. Nacen los Bomberos Voluntarios en el Parque Espadà-Millars (Onda)
- 2006. Primera Unidad de Rescate. Hoy en día hay 6 Unidades.
- 2016. Se llega a los 9 parques de Bomberos y los 12 Parques Rurales de Emergencia.
- 2016. 25 instalaciones para una mejor respuesta.

Tenemos un compromiso directo con la igualdad, y no solo con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa, si no que vamos más allá. Tenemos un compromiso con nuestras empresas proveedoras y clientes.

Queremos seguir trabajando pro de la igualdad, y por ello hemos desarrollado el presente Plan de Igualdad, para lograr una igualdad real y efectiva.

ÀMBITO DE APLICACIÓN

ÀMBITO PERSONAL

Para todas las personas trabajadoras del CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBEROS DE CASTELLÓN.

ÀMBITO TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todo el territorio de actuación del CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBEROS DE CASTELLÓN situado en la provincia de Castellón de la Plana, con sede en Gran Vía de Tàrrega Monteblando, 282.

ÀMBITO TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad desplegará efectos desde el día siguiente a la fecha de su aprobación, extendiéndose durante 4 años.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad está suscrito de una parte, por la representación social de la empresa, siendo elegida por las propias personas que figuran como representantes de los trabajadores y trabajadoras y, de otra parte, por la representación empresarial, la cual ha sido designada directamente por la entidad, teniendo todas las partes la legitimación necesaria para la negociación del Plan de Igualdad que se plantea.

En representación de la empresa por:

- D. JORDI PUIG CASTELL como Representante de la empresa.
- D. DAVID VIVES BOIX como Representante de la empresa.
- Dña. ANA MARÍA BORT TORVISCO como Representante de la empresa.
- Dña. NOELIA COLLAZOS VALLES como Representante de la empresa.
- D. RUBÉN JUAN MARTÍ como Representante de la empresa.

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

- Dña. ROSANA BUESO GARCÍA como REPRESENTANTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE UGT.
- Dña. BELÉN AGUIRREZABALAGA UNZURRUNZAGA como REPRESENTANTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE USO.
- D. SERGIO PRADES LUQUE como REPRESENTANTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CSIF.
- D. DANIEL LLUCH LUCAS como REPRESENTANTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE STAS.
- Dña. MARIYA IVANOVA TONEVA como REPRESENTANTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CCOO.

MARCO NORMATIVO

NORMATIVA INTERNACIONAL

En el ámbito internacional es la Carta de las Naciones Unidas de 1945 el primer instrumento en cuyo preámbulo se reconoce la igualdad entre los hombres y mujeres: “Los pueblos de las Naciones Unidas están resueltos a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas.”

Naciones Unidas también reconoció en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 la igualdad de derechos: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento o cualquier otra condición”.

Debemos mencionar las Conferencias Mundiales sobre la Mujer, las cuales se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). Entre los aspectos más relevantes a destacar encontramos la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer -CEDAW- en 1979, que nació de la I Conferencia; el enfoque de igualdad -Mainstreaming de género-, el cual se planteó por primera vez en la III Conferencia Mundial de la Mujer de 1985 en Nairobi y que se ha convertido en la base de todas las políticas; y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Además, la Agenda 2030 para un Desarrollo Sostenible se ha convertido en instrumento imprescindible. Entre sus Objetivos de Desarrollo Sostenible destaca el 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas» y el 8 en su meta 5 “Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

NORMATIVA EUROPEA

Entre todos los instrumentos cabe señalar el Tratado de Ámsterdam de 1997, que constituye la igualdad entre hombres y mujeres como misión de la Unión Europea. También, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000 y revisada en 2007, regula el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación, además, de dedicar un artículo a regular la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. Igualmente, el Tratado de Lisboa de 2007 establece la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación como valores de la Unión Europea y los reconoce como derechos.

Por otra parte, encontramos 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.

En el ámbito laboral es necesario conocer la Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual».

También, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 responde al compromiso de la Comisión Europea de avanzar hacia una Europa con mayor igualdad de género, poniendo fin a la violencia de género, combatiendo los estereotipos, eliminando las brechas salariales y promoviendo la participación entre otros objetivos.

Y por último en el ámbito comunitario, el nuevo Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III) de la UE, que tiene como objetivo acelerar el progreso en el empoderamiento de mujeres y niñas, y salvaguardar los avances logrados en materia de igualdad de género.



NORMATIVA NACIONAL

Pasando al ámbito estatal, no debemos olvidar la Constitución Española de 1978, que proclama en su artículo 14 la igualdad de todos ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, estableciendo en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

En la empresa, debe considerarse la Ley Orgánica 39/1999 de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y que supone cambios en el Estatuto de los Trabajadores.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres fue un gran paso en la igualdad formal señala en su Título IV el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, estableciendo este principio en el ámbito laboral, la conciliación y regulando los planes de igualdad en la empresa.

En este sentido, los planes de igualdad se definen como el conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 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 establece las materias que debe contener:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Y, por último, en esta línea se publicó 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.

NORMATIVA COMUNIDAD VALENCIANA

El propio Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en su artículo 10, recoge la prioridad de la Generalitat de centrarse en ámbitos como la igualdad de oportunidades y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. El artículo 11, de forma específica, establece la plena participación en la vida laboral, social, familiar y política de hombres y mujeres sin discriminaciones.

Concretamente, tenemos una ley que pretende establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de género, esta es la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

El Decreto 133/2007 del Consell que regula las condiciones y los requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas en la Comunidad Valenciana.

La Ley 7/2012 de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana es la normativa que regula la máxima expresión de desigualdad, como es la violencia machista. También resaltar el Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista, compromiso suscrito el 18 de septiembre de 2018 por las instituciones y las organizaciones sociales de la Comunitat Valenciana.

Por último, no podemos olvidarnos de la Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

METODOLOGÍA

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

El presente Plan está realizado teniendo en cuenta el contexto social, territorial e histórico.

Así mismo, este documento está basado en un análisis diagnóstico previo realizado en la empresa. En función de los resultados obtenidos en ese diagnóstico, se han marcado una serie de objetivos a cumplir. Para el cumplimiento efectivo de estos, se han elaborado unas actuaciones a llevar a cabo en un periodo concreto de tiempo, el cual se refleja en el presente Plan.

Por lo tanto, este documento conforma el resultado de la respuesta a una serie de cuestiones básicas que nos han permitido estructurar y elaborar el presente Plan de Igualdad con una metodología clara y concisa, y desarrolladas de manera consensuada entre las personas representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.

Dichas cuestiones básicas se exponen a continuación:



Diagnóstico



Objetivos



Medidas



Personas destinatarias



Recursos



Vigencia



Cronograma



Indicadores de seguimiento

Se ha realizado un estudio de la situación actual de las personas trabajadoras de la empresa desagregado por sexos. Este estudio se ha realizado en base a un cuestionario diagnóstico cuantitativo y cualitativo, el cual ha sido cumplimentado por varios departamentos de la empresa siguiendo una metodología aplicable a estudios de género.

Para favorecer el estudio de los datos, éstos se muestran en un documento independiente mediante gráficas para poder analizar de manera visual los siguientes aspectos establecidos en el R.D. 901/2020:

- Características generales
- Distribución por sexo de la plantilla
- Acceso y Selección
- Clasificación Profesional
- Antigüedad en la empresa
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Formación
- Conciliación
- Infrarrepresentación femenina
- Retribución
- Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Una vez realizado el Análisis Diagnóstico, y en base a él, se han acordado unos objetivos y unas medidas para incorporar en el presente Plan de Igualdad. A través de estas, se intentarán corregir las manifestaciones de desigualdad que pudieran darse en la entidad.

Junto con los objetivos y medidas incorporados, se incluyen unos indicadores de seguimiento con la finalidad de evaluar y realizar un seguimiento de los objetivos y medidas para comprobar su efectividad y poder analizar el impacto que dichas medidas tienen dentro de la empresa.

De la misma manera, se establecerá la prioridad de las medidas a aplicar diferenciándolas entre baja, media y alta.

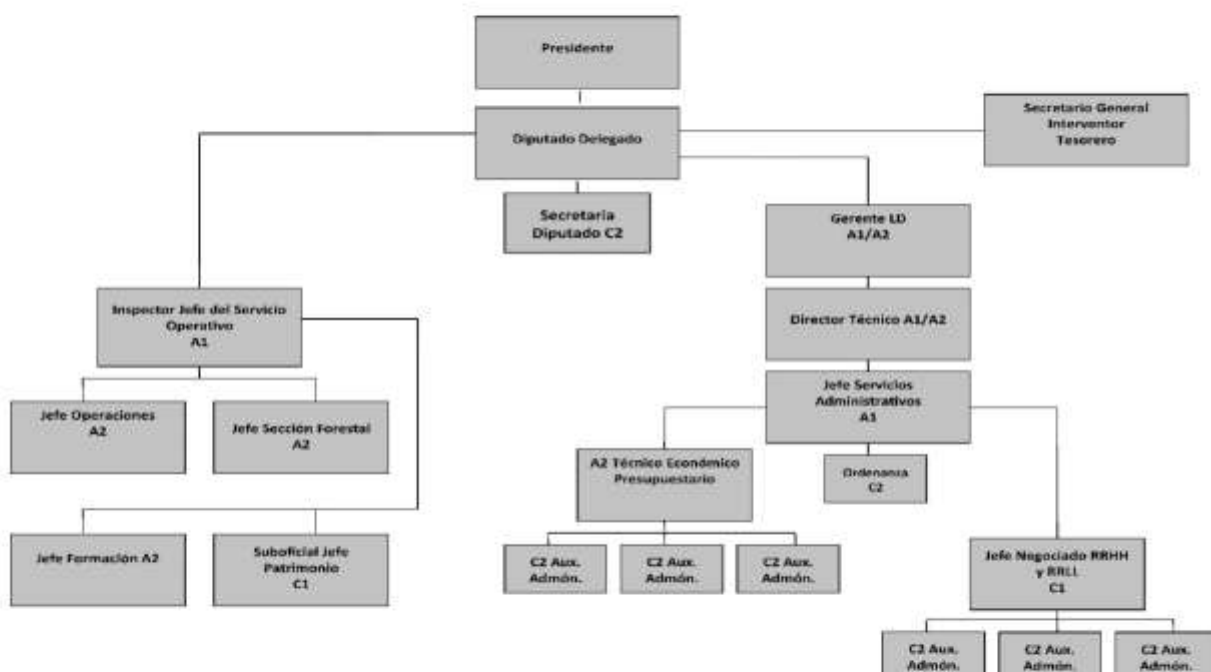
ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

CARACTERÍSTICAS GENERALES

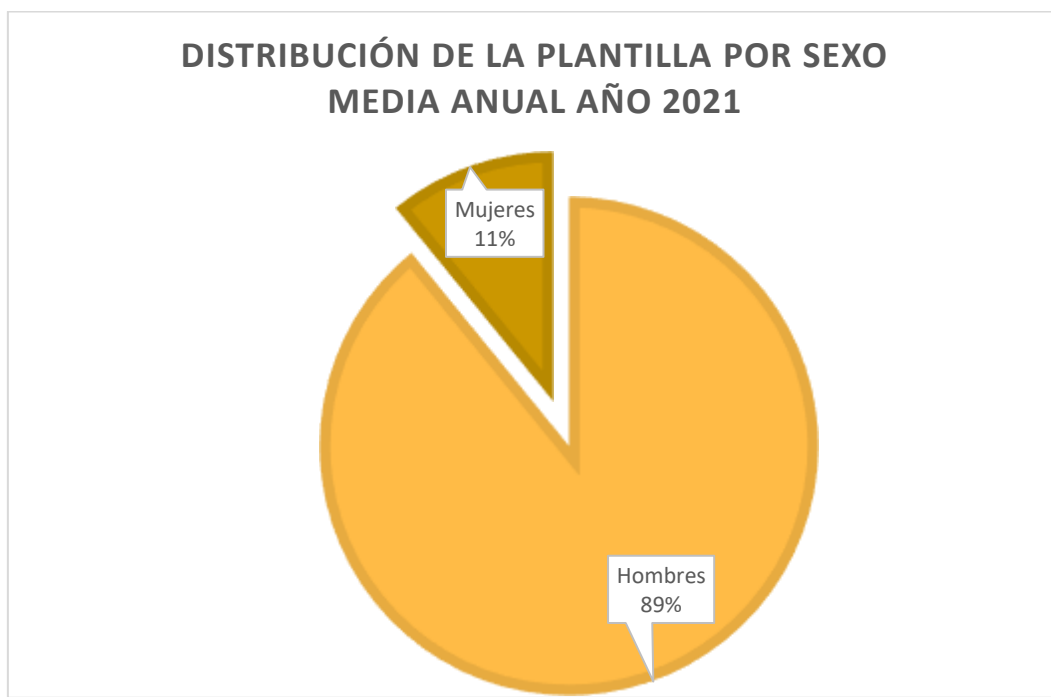
Datos identificativos

DENOMINACIÓN SOCIAL:	CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBEROS DE CASTELLÓN
FORMA JURÍDICA:	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LOCAL
CIF	P6200001C
DIRECCIÓN:	GRAN VÍA TÁRREGA MONTEBLANCO, 282 - 12006 CASTELLÓN
TELÉFONO:	964359606
FAX:	964359843
EMAIL:	registrobomberoscs@dipc.as
PÁGINA WEB:	https://bombersdipc.as/
BREVE DESCRIPCIÓN HISTÓRICA:	<ul style="list-style-type: none">• 1988. Primer parque. Baix Maestrat (Benicarló)• 1989. Abre Servicios Centrales. El lugar desde donde se coordina todo.• 1990. Nacen los Bomberos Voluntarios en el Parque Espadà-Millars (Onda).• 2006. Primera Unidad de Rescate. Hoy en día hay 6 Unidades.• 2016. Se llega a los 9 parques de Bomberos y los 12 Parques Rurales de Emergencia.• 2016. 25 instalaciones para una mejor respuesta.

ORGANIGRAMA DEL CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBEROS



Distribución de la plantilla según sexo



Tal y como se puede apreciar según los datos aportados por la entidad, encontramos que la distribución de la plantilla de la compañía en función del sexo está muy masculinizada. Esta aseveración se hace desde un punto de vista muy purista en el que lo ideal sería que el 50% de la misma fueran mujeres y el otro 50% fueran hombres. La realidad es, que las mujeres representan tan solo el 11% del total mientras que los hombres suponen un 89%.

Es importante matizar que, el número de hombres y mujeres de la entidad tiene relevancia, pero no por ello es menos importante el número de hombres y mujeres que ocupan cada uno de los puestos. Ya que, aumentar la presencia de las mujeres en los puestos de liderazgo, responsabilidad y dirección, sigue siendo, a día de hoy, todo un reto. Por ello, a lo largo del análisis, haremos una valoración de estos datos para poder tener conocimiento de la estructuración interna de la entidad.

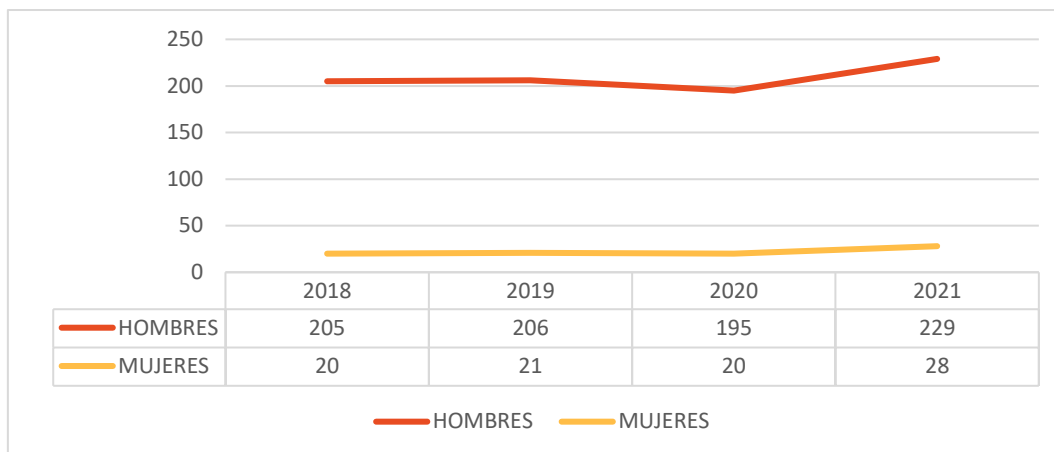
Evolución de la plantilla por sexos de 2018 a 2020



Esta gráfica nos muestra la evolución de la plantilla desagregada por sexos desde el año 2018 hasta el 2021.

La plantilla no ha sufrido grandes variaciones a lo largo de los años de estudio. Como claramente se puede apreciar, las mujeres tienen menos presencia que los hombres en los cuatro años tomados como muestra. Podemos observar que, el número de personal femenino se ha mantenido estable a lo largo de los años. Sin embargo, el personal masculino sí ha sufrido una variación. Podemos observar que en el año 2020 se rompe la evolución creciente de la plantilla masculina y en el 2021 vuelve a incrementa, pero este dato no es representativo puesto que en el 2020 se justifica esta disminución de personal por la COVID 19.

Por lo tanto, podemos concluir que la situación de la entidad es que la plantilla está muy masculinizada, y esta situación se puede ver como se repite a lo largo de los años de estudio.



Como se puede ver en la gráfica la evolución de la plantilla ha sido prácticamente estable a lo largo de los años.

Distribución de la plantilla según edad y sexo

Con relación a la distribución de la plantilla según el sexo, encontramos que a lo largo de todo el 2021 el número de mujeres ha sido inferior al de hombres.

La mayor parte de la plantilla se encuentra entre los 50 y los 59 años, por lo que se puede afirmar que el grueso del personal de la entidad es de mediana edad.

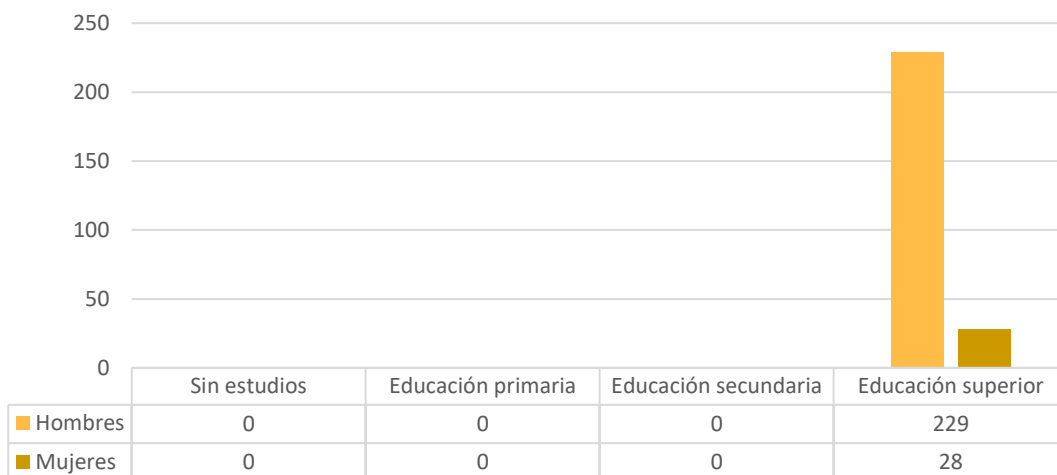
También debemos destacar que la franja de edad de menores de 24 años es inexistente.

Si analizamos la plantilla femenina, observamos que la franja donde más mujeres encontramos es, al igual que con los datos generales, entre los 55 y 59 años, con un 29% del total de la plantilla femenina.

Si nos fijamos en la plantilla masculina, observamos que la franja donde más hombres hay es, al igual que con las mujeres, entre los 55 y 59 años, con un 25% del total de la plantilla masculina.

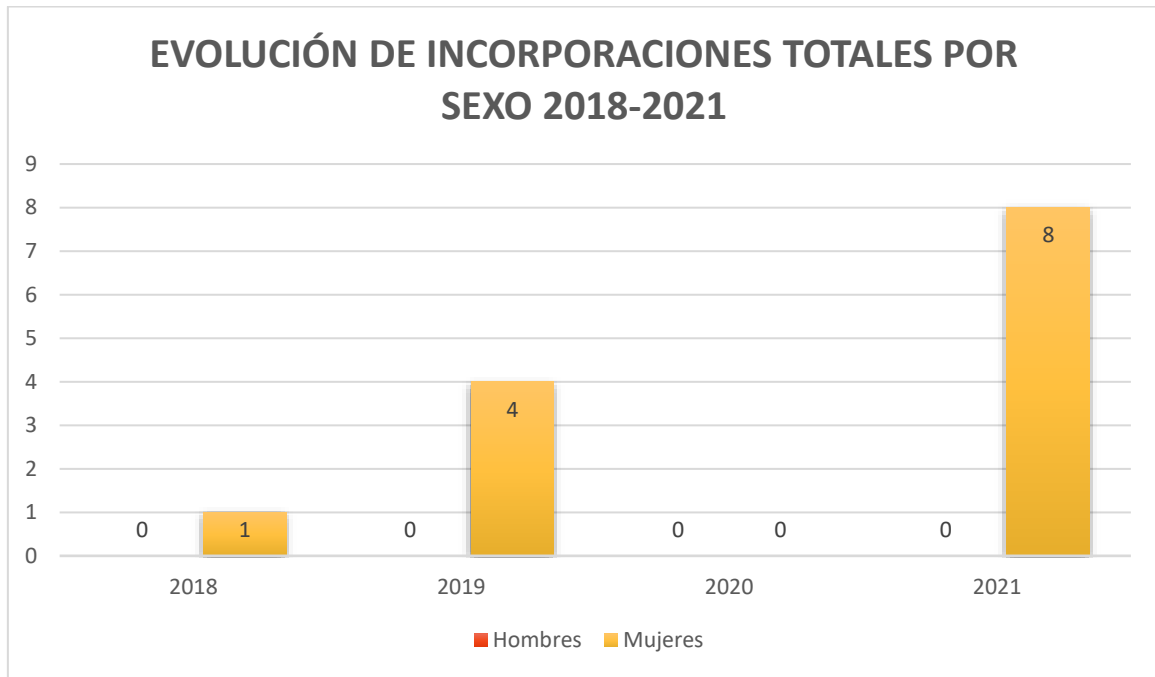
Distribución de la plantilla según nivel formativo y sexo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SU NIVEL
FORMATIVO Y SEXO
AÑO 2021



Atendiendo al nivel de formación se puede observar como la totalidad de la plantilla cuenta con una educación superior, lo cual nos muestra que existe una plantilla con alta formación y especialización.

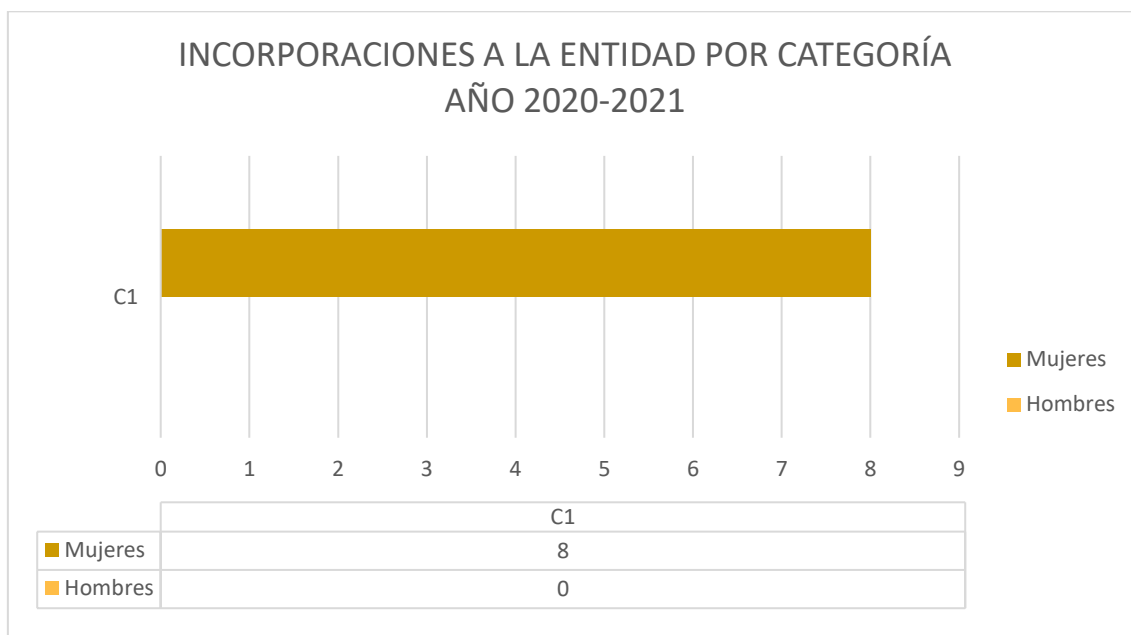
Evolución de incorporaciones a la plantilla según sexo



Si hacemos una retrospectiva y atendemos a los datos facilitados desde el año 2018 hasta el 2021, se puede observar como las incorporaciones femeninas durante los años de estudio fueron más altas que las masculinas. Cabe matizar que el año 2020 no hubo incorporaciones masculinas ni femeninas. Este dato es debido puede deberse a la COVID 19, sufrida en ese año.

El 2021, fue el año con mayor contratación de los años de estudio, dejando patente que, lo sucedido en el año 2020, fue algo extraordinario consecuencia de la situación sanitaria del país.

Incorporaciones a la entidad por categoría o grupo profesional y sexo años 2020-2021



La gráfica anterior nos muestra las incorporaciones que se han producido durante los años 2020 y 2021 en función de la categoría.

Como se puede apreciar a simple vista, las altas que se han producido son todas de mujeres y todas dentro de la categoría C1.

Es significativo el hecho de que, a pesar de ser una plantilla masculinizada, las únicas incorporaciones que se han producido son de mujeres.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.

Los canales de información y comunicación que tiene a disposición la entidad para los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional son el BOP, el DOGV, el BOE, la sede electrónica del consorcio de bomberos, la página web del consorcio de bomberos y la página web de la diputación provincial de Castellón.

Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.

Los procesos utilizados para la selección del personal, la promoción profesional, la gestión y retención del talento, es a través de un concurso público o un concurso-oposición.

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción (Acreditar mediante capturas de pantalla, ofertas publicadas, ...)

 **Boletín Oficial**
PROVINCIA DE CASTELLÓN

BOF 21 - 11 de marzo de 2022 - 1 -

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL

CONSORCIS / CONSORCIOS

00860 2022-11
CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBERS CASTELLÓN

Basos de Convocatoria para cubrir en propiedad una plaza vacante de Técnico Medio de Contratación

CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBERS DE CASTELLÓN

La Comisión de Gobierno del Consorcio para el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios, Salvamento y Protección Civil de la Provincia de Castellón, reunida en sesión ordinaria el día 2 de marzo de 2022, adoptó entre otros acuerdos, el de aprobación de las Bases Específicas por las que se regula la convocatoria para cubrir en propiedad mediante el sistema de oposición, una plaza vacante de Técnico medio de contratación perteneciente a la plantilla del Consorcio, cuyo texto íntegro se inserta a continuación.

BASES POR LAS QUE SE HA DE REGIR LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR EN PROPIEDAD MEDIANTE EL SISTEMA DE OPOSICIÓN, UNA PLAZA VACANTE DE TÉCNICO MEDIO DE CONTRATACIÓN PERTENECIENTE A LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO DEL CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBERS DE CASTELLÓN.

B A S E S CONVOCATORIA

Primera. - Objeto de la convocatoria.

1.1. Es objeto de la presente convocatoria la provisión en propiedad como funcionario de carrera, por el procedimiento de oposición libre, de una plaza vacante de Técnico Medio de Contratación, del grupo A2, Escala Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Media, de la plantilla de funcionarios del Consorcio de Bomberos de Castellón, según el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre del Estatuto Básico del Empleado Público.

1.2. La plaza convocada se encuentra vacante en la plantilla del Consorcio Provincial de Bomberos de Castellón y procede de la oferta pública de empleo del año 2021 publicada en el DOGV n.º 2048 de fecha 28 de marzo de 2021.

1.3. El título de la plaza quedará sujeto al régimen general de incompatibilidades establecido en la Ley 55/1984, de 28 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Segunda. - Legislación Aplicada

En todo lo no previsto en las presentes bases y sus anexos, regirá lo que establezcan los preceptos siguientes:

- Ley 5/2015 de 30 de octubre del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 30/1984 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su redacción actual.
- Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 142/1985 de 10 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Bases de Régimen Local.
- Real Decreto 386/1991 de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que deben ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- Ley 4/2011 de 16 de abril de Función Pública Valenciana.
- Decreto 3/2017 de 13 de enero del Consell por el que se aprueba el Reglamento de Selección, Provisión de puestos de Trabajo y Movilidad del Personal de la Función Pública Valenciana.
- Real Decreto 264/95 de 10 de marzo por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.
- Real Decreto 364/95 de 10 de marzo por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.
- Ley 30/2016 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 26/1998 de 13 de junio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.
- Las restantes disposiciones reglamentarias sobre la materia.

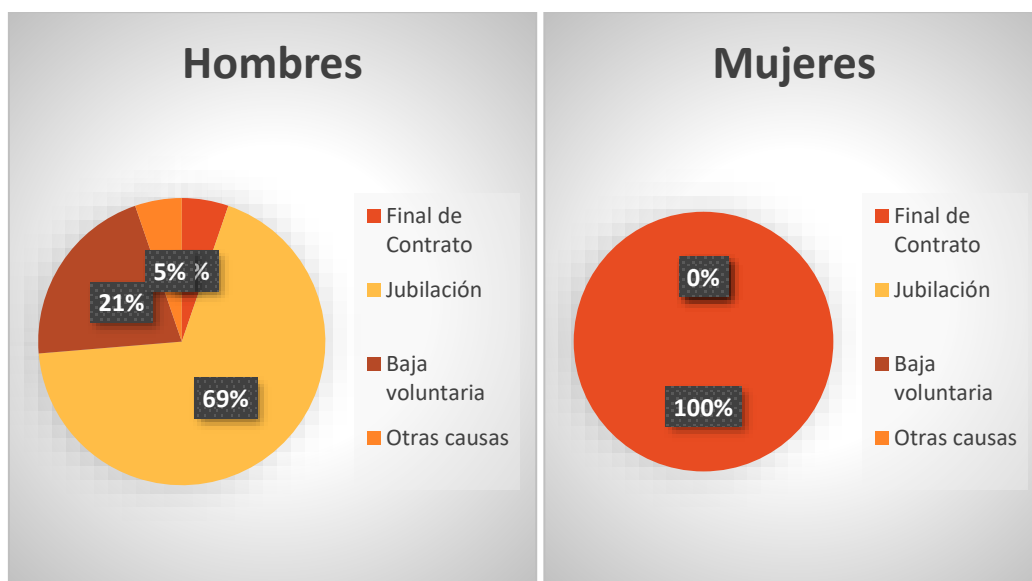
No obstante las presentes bases y sin perjuicio de lo dispuesto respecto al temario, y ejercicio de la fase de oposición, se mantendrá inalterable en la medida que fue objeto de negociación, en la Mesa de Negociación del Consorcio Provincial de Bomberos de Castellón, las bases podrán experimentar las modificaciones operativas que a tenor de la aplicación y adaptación a la normativa de función pública de aplicación debe experimentar por imperativo legal.

Tercera. - Condiciones de los aspirantes.

Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad.

Al tratarse de Administración pública, las personas que están en los tribunales tienen que ser funcionarios de carrera de la corporación.

Bajas en la entidad según causa y sexo años 2020-2021



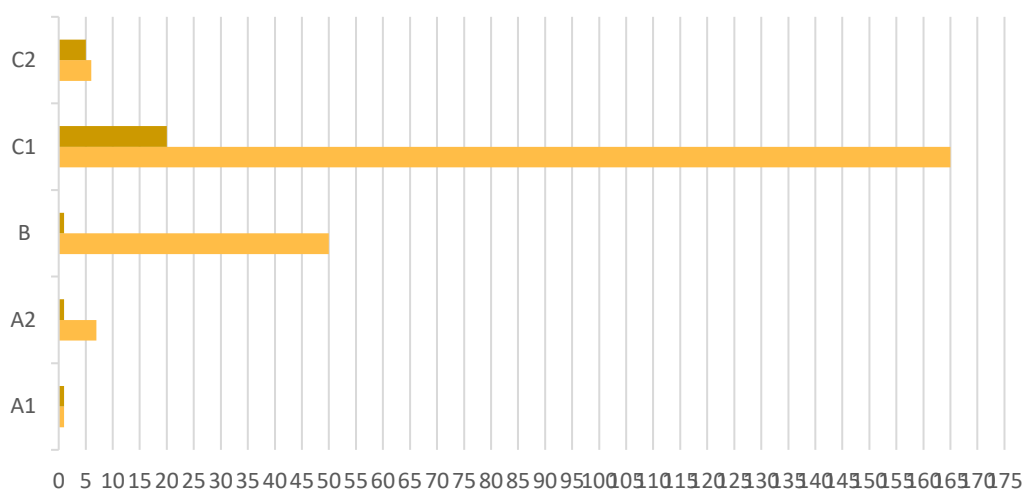
Si se atiende a las bajas que se produjeron en la entidad durante los años 2020 y 2021, podemos observar que las causas han sido por fin de contrato, jubilación, baja voluntaria y otras causas.

Observamos que la causa más frecuente en la plantilla fue Jubilación con un 61,90%, lo que muestra la estabilidad laboral dentro de la entidad y la poca temporalidad. Si nos fijamos en la causa más frecuente entre los hombres, al igual que ocurre con los datos generales, la causa más frecuente es jubilación con un 68,42%. Mientras que en las mujeres la única causa de baja ha sido Final de Contrato.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Distribución de la plantilla por categoría y/o grupo profesional y sexo 2020

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA Y SEXO AÑO 2021

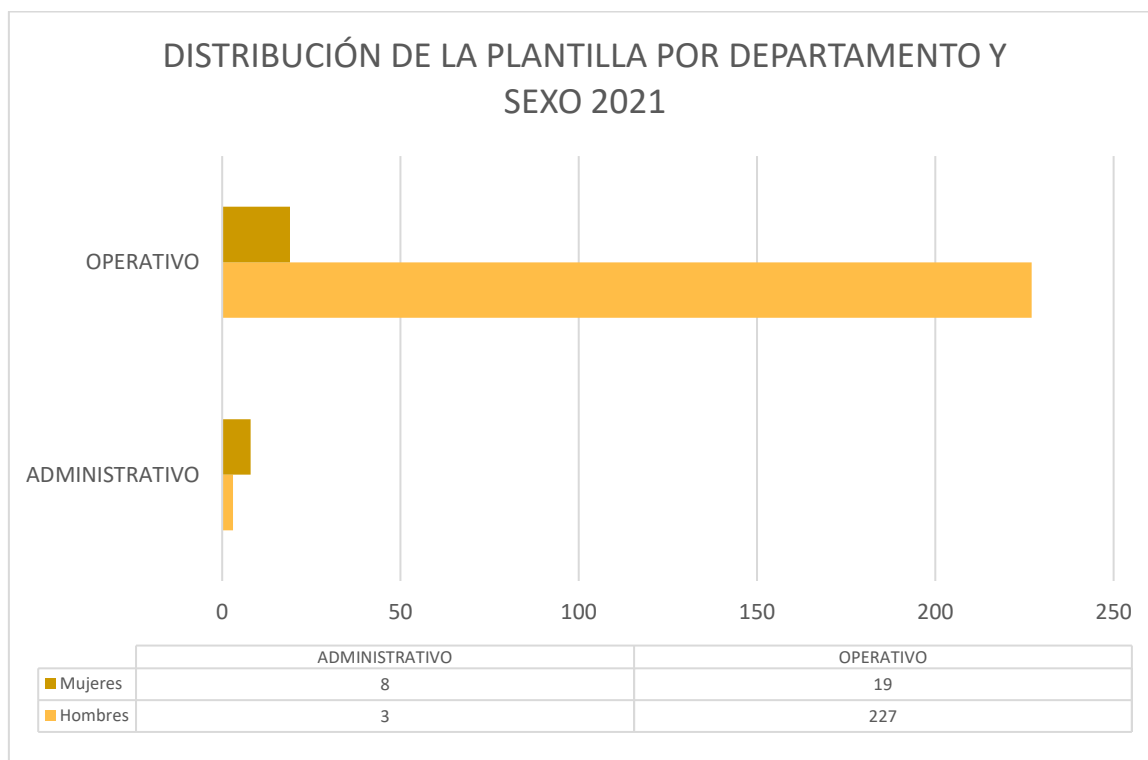


	A1	A2	B	C1	C2
Mujeres	1	1	1	20	5
Hombres	1	7	50	165	6

Partiendo de una realidad constatable, como es el hecho de que hay más hombres que mujeres en la entidad, puede resultar lógico que dentro de la mayoría de las categorías encontremos más presencia masculina.

Podemos ver que la categoría A1 y la categoría C2 están muy igualadas con aproximadamente el mismo número de mujeres que de hombres. Sin embargo, las otras tres categorías presentan mayor desequilibrio. Cabe mencionar que todas las categorías tienen representación de ambos sexos.

Distribución de la plantilla por departamentos y/o áreas funcionales y sexo



Si se atiende a la distribución de la plantilla en función del departamento al que se pertenece, vemos que la mayor parte de la plantilla pertenece al departamento operativo, concretamente un total de 95,72% de la plantilla.

La plantilla como se viene diciendo desde el comienzo del análisis es de tradición masculina y por ello está señaladamente masculinizada. Por lo que también vemos esta característica en el departamento operativo. Sin embargo, vemos que en el departamento administrativo son las mujeres las que se encuentran en mayoría, ya que se trata de un trabajo tradicionalmente femenino.

El 70% de la plantilla femenina se encuentra en el departamento operativo, mientras que, en el caso de la plantilla masculina, el departamento operativo, cuenta con el 99% de estos.

El departamento administrativo, cuenta con un volumen de personal muy inferior con respecto al departamento operativo. Si nos fijamos en las mujeres un 30% de estas se encuentran en este departamento. Sin embargo, de los hombres, tan solo un 1% de estos pertenecen al departamento administrativo.

Distribución de la plantilla según modalidades de contratación y sexo

La presente gráfica nos muestra a la plantilla según su modalidad de contratación.

A simple vista, podemos observar como la mayor parte del personal cuenta con contratos indefinidos, concretamente el 71% respecto del total. Esta circunstancia proporciona a la plantilla una mayor estabilidad y seguridad laboral.

La otra modalidad de contratación con un 29% sobre el total de las contrataciones se debe a contratos por interinidad.

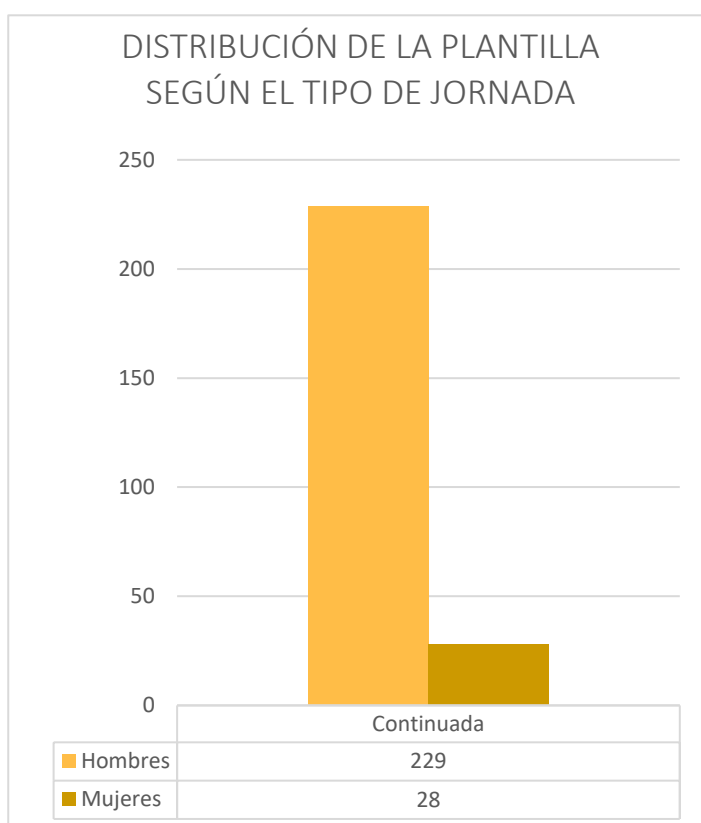
Si atendemos al sexo, podemos apreciar como el 50% de las mujeres contratadas lo están bajo la modalidad de contrato indefinido y el otro 50% en contratos de interinidad. Los contratos a hombres en ambos casos son superiores, pero observando su distribución el 73% de los hombres se encuentran dentro de la modalidad de contrato indefinido frente a únicamente el 27% de los varones, que se sitúan en la modalidad de contrato de interinidad.

Distribución de la plantilla según duración de la jornada año 2021



Atendiendo a la distribución de la plantilla según su jornada laboral podemos observar cómo el 100% de la plantilla se encuentra a jornada completa.

Distribución de la plantilla en función del tipo de jornada año 2021



En función del tipo de jornada con el que cuenta la plantilla, podemos ver que la plantilla en su totalidad se encuentra en jornada continuada.

Distribución de plantilla según modalidades de contratación y jornada año 2021

Las jornadas laborales son completas a pesar de la modalidad de contratación.

De igual manera hemos visto anteriormente que el 71% de los contratos realizados son indefinidos.

Si observamos las diferencias entre sexos, podemos ver que el 73% de los hombres está contratado de manera indefinida. Y todos los hombres tienen una jornada completa.

Por otra parte, en el caso de las mujeres todas ellas de igual manera tienen jornada completa, sin embargo, la mitad de ellas están contratadas en modalidad indefinida y la otra mitad en modalidad de interinidad. Esto se debe al tipo de entidad en la que nos encontramos y al puesto que ocupan.

Mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico

Como ya se ha analizado anteriormente, la empresa está masculinizada y, de forma generalizada, las mujeres ocupan categorías tradicionalmente influenciadas por el sexo.

AUDITORÍA SALARIAL

METODOLOGÍA TÉCNICA

En este caso y para adaptar los resultados a lo exigido en materia de igualdad (R.D. 902/2020), se han examinado tanto los salarios totales como la desagregación de dichos salarios, analizando en cada caso las posibles brechas salariales que pudieran darse. Así mismo, se ha tenido en cuenta la metodología utilizada por CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBEROS DE CASTELLÓN para la valoración de los puestos de trabajo y elaboración de una política salarial.

El Convenio Colectivo aplicable en esta situación es el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Consorcio Provincial de Bomberos

de Castellón, por lo que es este convenio el que utilizaremos como comparativa para evaluar las condiciones salariales actuales de las personas trabajadoras de CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBEROS DE CASTELLÓN

En el caso que nos ocupa, CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBEROS DE CASTELLÓN utiliza la metodología sistema de valoración de puntos de factor para la valoración de los puestos de trabajo y posterior política salarial.

Para el cálculo de brechas salariales, se ha tenido en cuenta lo indicado en la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial del Ministerio de Igualdad, aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Salario hombres} - \text{Salario mujeres}}{\text{Salario hombres}}$$

Si bien es cierto que del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores se puede extraer que la brecha salarial debería ser calculada dividiendo entre los salarios de las mujeres, tanto la Guía del Ministerio de Igualdad, como ONU Mujeres, indican que la brecha salarial ha de calcularse de la manera expuesta, es decir, que el divisor deberá ser el salario de los hombres.

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La Valoración de puestos de trabajo se realiza mediante el sistema de VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO POR PUNTOS DE FACTOR, utilizando la herramienta que el Ministerio ha facilitado para ello. Mediante este sistema, obtenemos una valoración objetiva de los diferentes puestos de trabajo, basado en los siguientes conceptos:

NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

Polivalencia
Esfuerzo físico
Esfuerzo mental
Esfuerzo emocional
Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión
Responsabilidades funcionales
Autonomía
Exposición o utilización de productos químicos*

CONDICIONES EDUCATIVAS

Enseñanza reglada

CONDICIONES PROFESIONALES Y FORMACIÓN

Conocimientos y comprensión
Aptitudes
Habilidades sociales

CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

Entorno
Condiciones organizativas

Una vez realizada la valoración de puestos de trabajo por puntos de factor y obtenidas las puntuaciones totales, se han agrupado los puestos de trabajo por franjas de puntos, asignando a cada franja de puntuación una franja salarial, de tal manera que todos los puestos agrupados dentro de cada franja de puntuación no deberían percibir un salario (incluido salario base, pagas extra y plus convenio) inferior al mínimo establecido en la franja salarial ni excederse del máximo establecido en dicha franja, ya que si eso se diese, se debería analizar si realmente el puesto corresponde con la categoría asignada.

Tal y como se ha analizado, se comprueba que, en base a la valoración de puestos de trabajo, todos los puestos están en las categorías que le pertenece por convenio, y, por lo consiguiente, perciben el salario estipulado por convenio para el puesto que desempeñan. Es por ese motivo que, al realizar la valoración de los puestos de trabajo, observamos que las puntuaciones son acordes en función de la categoría y salario que marca convenio.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

En base a los datos cuantitativos aportados por la empresa concluimos que existen diferencias salariales dentro de las mismas áreas de estudio. Estas diferencias se justifican debido a la antigüedad y a diferencias aritméticas. Estas diferencias no afectan lógicamente solo al salario base, también se ven reflejadas en los diferentes complementos que van correlacionados con esos factores.

PLAN DE ACTUACIÓN

CICLO DE LA PERSONA EMPLEADA	COMENTARIOS	MEDIDAS DE CORRECCIÓN/MEJORA	PLAZOS	RESPONSABILIDAD
Puestos de trabajo	Valoración periódica de los puestos de trabajo para mantener actualizadas y ajustadas las funciones asignadas con los salarios correspondientes.	Realizar periódicamente la valoración y revisión de las categorías, estudiando las funciones y salarios a ellas asignadas partiendo de lo establecido en el convenio colectivo para mantenerlas actualizadas.	2 años	Recursos Humanos Dirección
	Revisar la nomenclatura de los puestos de trabajo.	Revisar la definición los puestos de trabajo y su descripción, y en caso de no utilizarse un lenguaje inclusivo, incorporarlo.	1 año	Recursos Humanos Dirección
Promoción	Adaptar el régimen de promoción e incorporara en él la perspectiva de género.	Se propone que se realice una guía donde se establecen los criterios objetivos para promocionar dentro de la empresa con perspectiva de género.	1 año	Recursos Humanos Dirección
	Revisión del lenguaje en las ofertas de promociones.	Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo para la utilización del correcto lenguaje en las ofertas de promociones.	1 año	Recursos Humanos Dirección

Por lo que se puede apreciar, el presente informe de auditoría es favorable con salvedades, resultando salvedades referidas a las materias de puestos de trabajo y promociones.

Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo año 2021

Si atendemos al estado de la plantilla según su antigüedad, podemos observar en términos generales, como las franjas de antigüedad más numerosa es la que abarca de más de 10 y más de 20 años de experiencia en la entidad representando un 58% sobre el total de la plantilla. Este dato nos muestra nuevamente la estabilidad laboral que existe en la entidad.

También es señalable la representación de los 1 a 3 años de antigüedad situándose el 19% de la plantilla en esta franja.

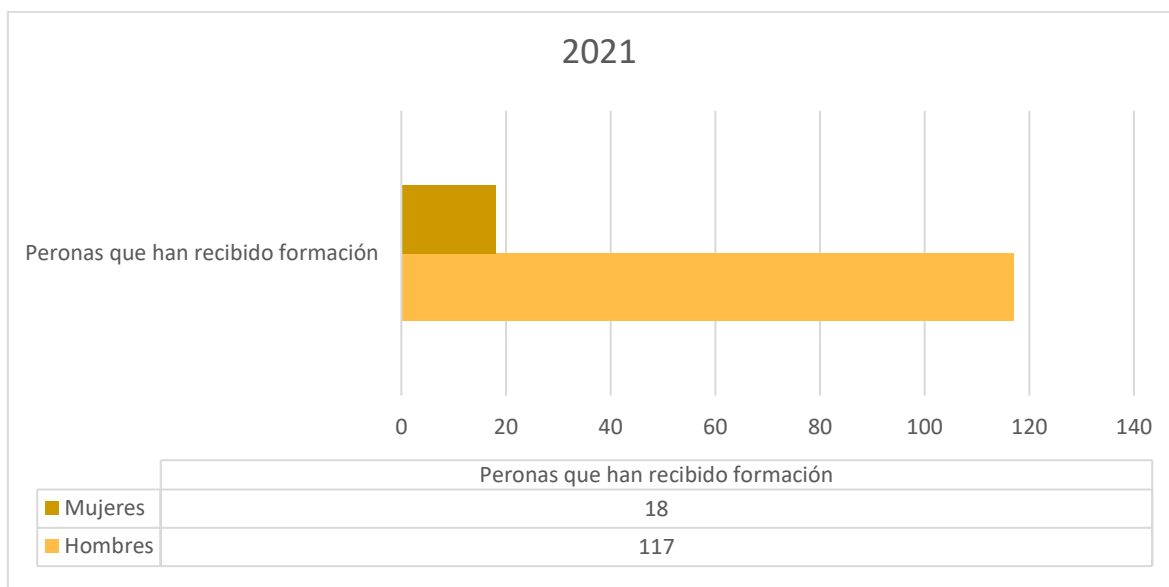
Cabe mencionar que la franja de antigüedad más baja es de 5 a 10 años en el total de la plantilla, pero también ocurre cuando desagregamos por sexos.

Si atendemos al sexo, vemos como en el caso de los hombres la mayoría de ellos tienen una antigüedad en la entidad mayor de 10 años, siendo el 31 % de 10 a 20 años y un 28% de más de 20 años en la entidad.

En el caso de las mujeres, vemos que ellas están más repartidas en los diferentes periodos de antigüedad. Únicamente un 13% de ellas suma más de 20 años en la entidad. Sin embargo, en el caso de antigüedad de entre 10 y 20 años, se asemejan a sus compañeros varones, siendo el 32% de las mujeres las que se sitúan en esta antigüedad.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Distribución de las personas que han recibido formación según tipo o materia de formación

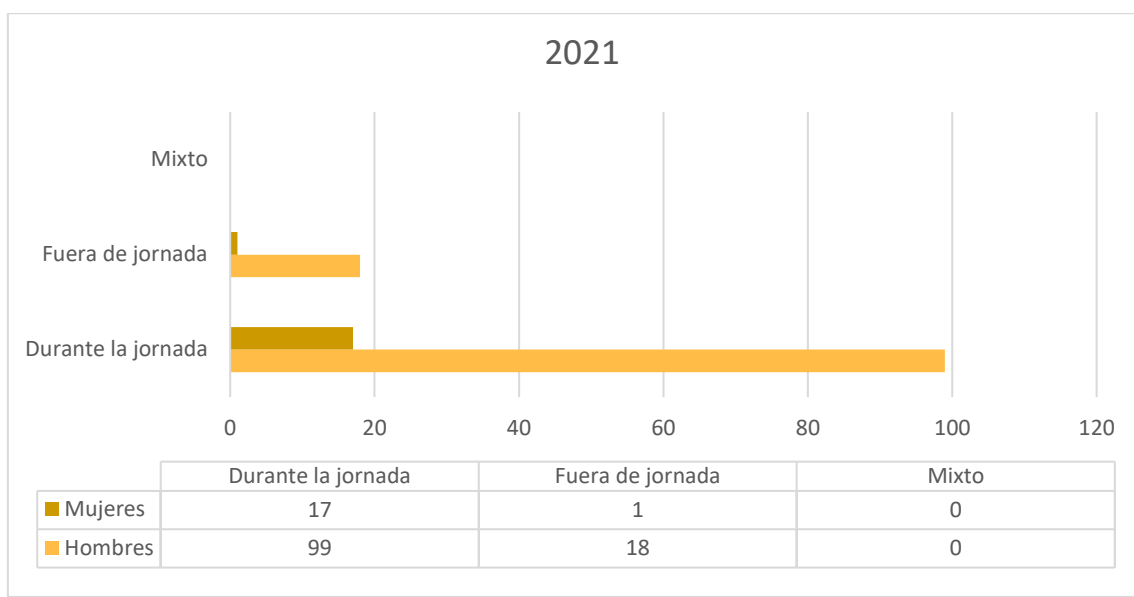


La totalidad de la plantilla que ha realizado formación, lo ha hecho por formación especializada técnica.

El 53% de la plantilla ha realizado formación en el año 2021, de los cuales un 46% son hombres y un 7% son mujeres, pero como se ha señalado anteriormente la entidad está masculinizada por lo que debemos ver la proporción con respecto a los sexos.

Ya que como se puede ver en la gráfica el 64% de las mujeres de la entidad han recibido formación, junto con un 51% de sus compañeros varones.

Distribución de las personas que han recibido formación según el horario de formación



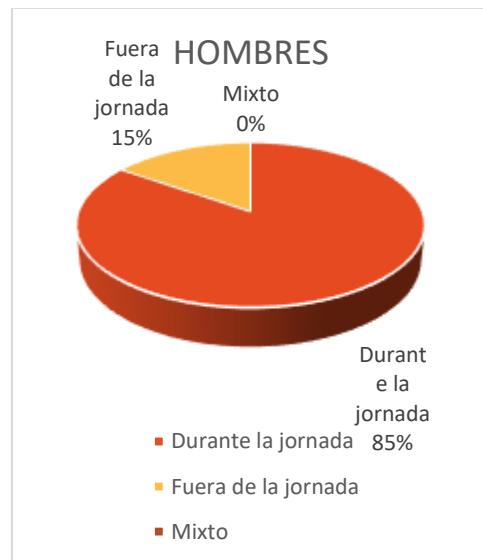
Si hacemos una valoración general de la formación, en función de si se ha recibido por parte de la plantilla durante la jornada laboral, fuera de ella o a través de un sistema mixto, encontramos que el mayor porcentaje de formaciones se han llevado a cabo durante la jornada.

Durante el año 2021 recibieron formación durante la jornada un 45% del total de la plantilla y fuera de la jornada un 7%.



Si nos fijamos en la plantilla femenina, nos encontramos con que, al igual que en el total, el mayor porcentaje de mujeres han realizado la formación durante la jornada de trabajo. Un 94% han realizado la formación durante la jornada laboral, y el 6% de las mujeres han realizado la formación fuera de la jornada.

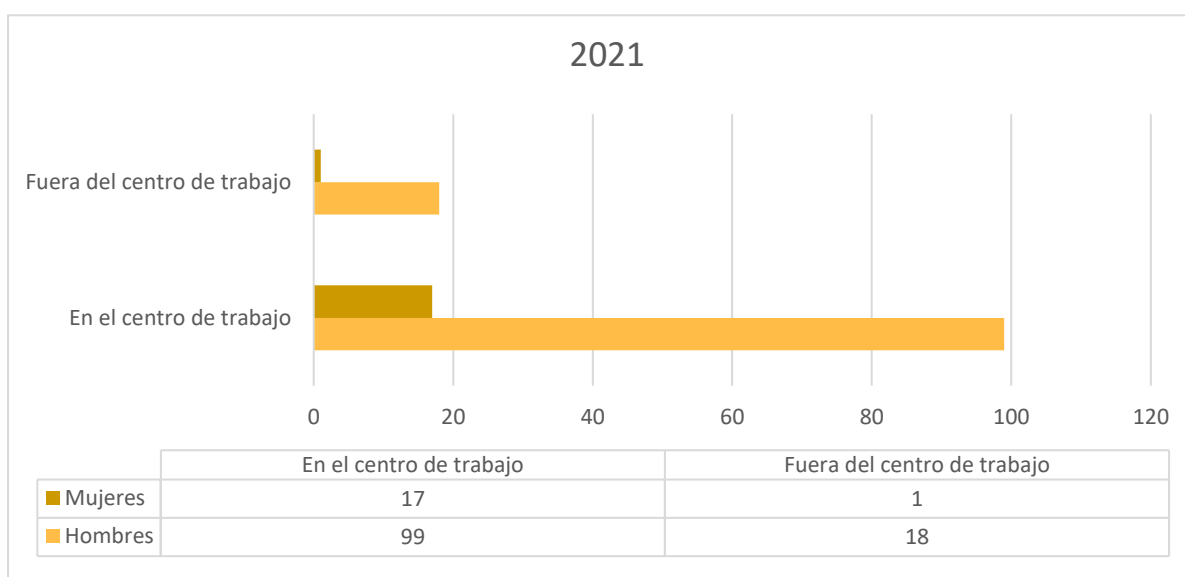
Con respecto a la plantilla masculina, vemos que el escenario es el mismo que con la plantilla femenina, el mayor porcentaje de hombres han realizado la formación durante la jornada de trabajo. A diferencia de los porcentajes que nos encontramos en la plantilla femenina, en el caso de los hombres vemos como la diferencia de porcentajes es ligeramente inferior en el caso de la formación durante la jornada un 85% y ligeramente superior para quienes han realizado la formación fuera de la jornada: el 15%.

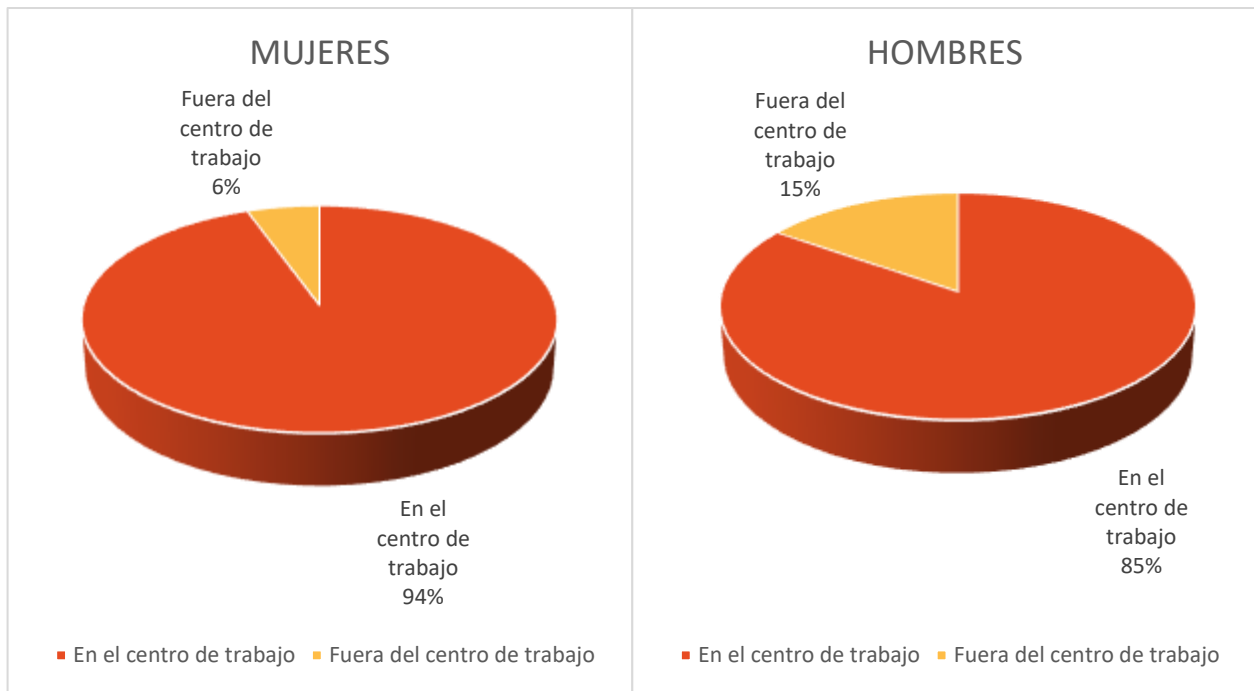


Distribución de las personas que han recibido formación según el lugar de impartición

En función de dónde han recibido las personas trabajadoras la formación también apreciamos una gran diferencia. Durante el 2021 la mayor parte de la formación se impartió en el lugar de trabajo.

Como hemos indicado, existe una gran diferencia entre el total de personas que han realizado la formación en el centro de trabajo con relación a las personas que la han realizado fuera del centro de trabajo.





Si los diferenciamos entre plantilla masculina y plantilla femenina, nos encontramos que las mujeres tienden más a recibir la formación en el centro de trabajo, siendo únicamente el 6% de ellas quienes lo reciben fuera. Por otra parte, la gráfica masculina se asemeja más a la gráfica total.

Número de personas trabajadoras que se acogen a suspensiones temporales y permisos retribuidos durante el año 2021

La mayor parte de suspensiones temporales y permisos están relacionados con el cuidado de familiares.

Únicamente encontramos tres tipos de suspensiones temporales o permisos: permiso por cuidado de familiares (el más numeroso), seguido de paternidad y maternidad.

Evolución del número de personas que se han acogido a las siguientes suspensiones temporales y permisos retribuidos por sexos

Dentro de la evolución total de las personas trabajadoras que se han acogido a suspensiones temporales y permisos, se puede apreciar cómo durante los años de estudio, podemos ver como el permiso al que más personas se han acogido ha sido el de incapacidad temporal, seguido del permiso por cuidado de familiares.

Durante los años de estudio el permiso al que más mujeres se han acogido es el de baja incapacidad temporal.

Es en 2020 es el único año donde nos encontramos con mujeres que se han acogido al permiso de maternidad y en 2021 ninguna mujer se había acogido a este permiso.

Por otra parte, ninguna mujer ha accedido al permiso por cuidado de familiares.

El permiso al que más se han acogido los hombres ha sido al permiso de baja por incapacidad temporal.

Es destacable que, a diferencia de lo que sucede con la plantilla femenina, en el caso de los hombres, se han acogido a los permisos de paternidad durante los dos años de estudio.

Podemos ver que los hombres se han acogido a más permisos de paternidad que las mujeres. Este dato puede ser debido a que, como ya hemos indicado, la plantilla está muy masculinizada.

Por otra parte, todos los permisos para cuidado de familiares han sido solicitados y otorgados a hombres.

Distribución de la plantilla que se ha acogido a permisos no retribuidos

En relación a los permisos no retribuidos podemos ver que es habitual la reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos, seguido de la reducción de jornada por cuidado de otros familiares.

PROMOCIÓN

Distribución de las promociones realizadas por categorías/grupos profesionales (según cargo promocionado)

Ha habido 31 promociones en el año 2021, de las cuales la mayoría se deben a concurso traslado bomberos.

Dentro de estas promociones vemos que una mujer ha promocionado en concurso traslado bomberos. Esto se debe a que se trata de una plantilla masculinizada. Ya que en porcentajes han promocionado un 13% de los varones y un 4% de las mujeres.

Distribución de las promociones realizadas por sistema o tipo de promoción.

Todas las promociones que se llevaron a cabo se realizaron por concurso de méritos.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico

Como ya se ha analizado anteriormente, la empresa está masculinizada y, de forma generalizada, las mujeres ocupan categorías tradicionalmente influenciadas por el sexo.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

El procedimiento seguido para la actuación frente el acoso se realiza a partir de la comunicación de la situación al comité de seguridad y salud. Y se resuelve a través de un acto de conciliación previo a la vía judicial.

Denuncias o quejas por parte de personal trabajador en la entidad.

En el Consorcio Provincial de Bomberos de Castellón no se ha recibido ninguna denuncia ni queja por parte de ninguna persona trabajadora, por sufrir acoso sexual o por razón de sexo.

COMUNICACIONES

Proceso y metodología utilizada para llevar a cabo el diagnóstico.

Este diagnóstico inicial se ha llevado a cabo mediante una recogida de datos a través de los datos recogidos por los programas del Consorcio y su posterior análisis para así identificar las posibles carencias en materia de igualdad que se puedan dar dentro de la entidad y, de esta manera, poder proceder posteriormente a establecer medidas de corrección que se plasmarán dentro del Plan de Igualdad que sea redactado.

OBJETIVOS, MEDIDAS, INDICADORES Y CALENDARIZACIÓN

COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Objetivo general: Consolidar en compromiso de la entidad con la igualdad de trato y oportunidades en todos sus ámbitos de intervención.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD
Poner en marcha la implantación del Plan de Igualdad.	Aprobación del Plan de Igualdad por la Comisión de Igualdad compuesta paritariamente por representación de la entidad y de la plantilla. Difusión del Plan de Igualdad entre todas las personas trabajadoras.	Aprobación del Plan de Igualdad. Documentos de difusión.	Comisión de Igualdad. RRHH
Afianzar la Responsabilidad Social Corporativa.	Refortalecimiento del compromiso de Responsabilidad Social Corporativa promoviendo el principio de igualdad y no discriminación. Incorporación del Plan de Igualdad a la política de Responsabilidad Social Corporativa de la entidad.	Documentos de difusión.	Comisión de Igualdad. RRHH
Elaborar una Comisión de Igualdad.	Creación de una Comisión de Igualdad encargada de velar por el cumplimiento del presente Plan de Igualdad.	Acta de constitución de la Comisión.	Comisión de Igualdad. Personal externo. RRHH
Mostrar el compromiso de la organización con la igualdad de manera pública	En el caso de que se hagan talleres o muestras del empleo a jóvenes y menores. Se hará hincapié en la importancia de todas las profesiones dentro de la entidad y se mostrarán a las personas visitantes eliminando los sesgos de género. Participación, apoyo y colaboración por parte del consorcio diferentes acciones para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.	Talleres o visitas realizadas. Acciones realizadas	Ponentes RRHH

Cultura de la entidad

Objetivo general: Aplicar la perspectiva de género y la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura corporativa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD
Fomentar un uso no sexista del lenguaje en todos los ámbitos de la entidad.	Elaboración de una guía de uso no sexista del lenguaje para su aplicación interna y externa. Revisión de los documentos internos para el uso de lenguaje no sexista.	Elaboración y difusión efectiva de la guía y del protocolo Nº de documentos revisados.	Comisión de Igualdad. RRHH
Sensibilizar a la plantilla sobre diferentes temáticas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.	Promoción de la igualdad a través de medidas de sensibilización por los días más significativos en materia de igualdad. (cartelería, sesiones de formación, charlas o talleres, etc.)	Nº de medidas realizadas, tipología y temática.	RRHH Comisión de Igualdad
Incorporar de manera explícita la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura de la organización.	Adhesión de la igualdad entre mujeres y hombres como un componente de los documentos que señalan su misión y visión.	Modificación de los documentos que detallan la cultura organizacional.	Dirección RRHH
Posicionarse contra la violencia de género y la violencia hacia las mujeres	Elaboración de un protocolo de actuación para casos de trabajadoras víctimas de violencia de género en la organización. Distribución del protocolo a toda la plantilla.	Protocolo y su contenido. Sistemas de difusión utilizados y personas alcanzadas.	RRHH Comisión de Igualdad

Proceso de selección y contratación

Objetivo general: Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de selección.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD
Instaurar un lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo.	Revisión los documentos de convocatoria de plazas y usar un lenguaje no sexista.	Número de documentos revisados.	RRHH Tribunal de selección
Actualizar las convocatorias incluyendo la perspectiva de género.	Aplicación transversal de la perspectiva de género en todas las convocatorias de acceso o de promoción.	Documentos revisados.	RRHH Tribunal de selección
Mantener la perspectiva de género en los procesos selectivos.	En todas las convocatorias se contemplará el deber del tribunal de selección de mantener la perspectiva de género y velar por la igualdad de oportunidades.	Acciones realizadas (formación al tribunal, tribunales mixtos, etc.)	Tribunal de selección

Promoción profesional

Objetivo general: Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos de promoción.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD
Fomentar una Cultura de Igualdad en los procesos de promoción de la entidad	Verificación de que no existan sesgos de género en los procesos de promoción.	Acciones realizadas Procesos analizados	Comisión de Igualdad. Personal externo
Registrar las promociones realizadas.	Elaboración de un informe de las promociones efectuadas desagregadas por sexo.	Elaboración del informe.	RRHH Tribunal de selección/promoción.

Condiciones de trabajo

Objetivo general: Estudiar y analizar las condiciones laborales a través de auditorías y medidas recogidas en el presente Plan de Igualdad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD
Realizar un estudio de la brecha salarial.	Realización de una auditoría del registro y auditoría salarial anual, analizando las posibles brechas que se pudieran manifestar.	Documento estudio brecha salarial. Documento de actividad.	RRHH. Personal externo
Establecimiento de medidas para evitar la brecha salarial.	Creación del Registro salarial y mantenimiento periódico del mismo.	Documento registro salarial.	RRHH. Personal externo
Crear un sistema de comunicación anónima de la plantilla con dirección para recoger las necesidades y sugerencias que se creen.	Establecimiento de un buzón digital o físico donde las personas trabajadoras puedan expresarse. Promoción de la existencia de dicho buzón. Atención de las diferentes necesidades y sugerencias.	El buzón físico o digital. Actuaciones para dar a conocer dicho buzón. Nº de propuestas atendidas.	RRHH Comisión de igualdad

Análisis de puestos de trabajo

Objetivo general: Describir y valorar los puestos de trabajo y perfiles competenciales eliminando posibles sesgos de género y estableciendo criterios objetivos desde la perspectiva de género para la valoración de desempeño.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD
Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos bajo criterios no discriminatorios.	Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en una base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Informe periódico.	Dirección del centro. Personal externo

Formación

Objetivo general: Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades y de acoso sexual y/o por razón de sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD
Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la entidad.	Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se realizará un curso de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo.	Formación realizada donde se especifique el número de sesiones, las horas impartidas, el material aportado etc.	RRHH Personal formador externo.
Formar de manera específica al Comité de Igualdad.	Formación a las personas que integran la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.	Formación realizada donde se especifique el número de sesiones, las horas impartidas, el material aportado etc.	RRHH Personal formador externo.
Informar y difundir la oferta formativa.	El departamento elaborará un Plan de formación atendiendo a las necesidades específicas de cada área. El departamento informará con los medios a su alcance al mayor número de personas de su plantilla que cumplan los requisitos para la formación, prestando atención a la no discriminación.	Número de anuncios e informaciones públicas sobre ofertas formativas.	RRHH. Personal formador externo
Formar al departamento de RRHH	Se incluirá en el Plan de formación de la entidad una formación específica en comunicación inclusiva (lenguaje, imágenes y canales) para el departamento de RRHH.	Formación realizada donde se especifique el número de sesiones, las horas impartidas, el material aportado etc.	RRHH. Personal formador externo
Fomentar la formación con perspectiva de género.	En la medida de lo posible, el consorcio intentará que las formaciones realizadas por las personas trabajadoras se realicen durante la jornada laboral, sin quitar tiempo de la vida familiar y personal. Fomento de la participación de las personas trabajadoras en su formación en aptitudes y capacidades para el desempeño de su empleo sin importar el departamento en el que trabajen o puesto que ocupen. Realización de un cuestionario para la detección de las necesidades formativas de la plantilla.	Registro de formaciones señalando el sexo, el horario de formación y tipo de formación realizada. Cuestionario realizado y nivel de atención a las peticiones.	RRHH

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

Objetivo general: Difundir las medidas conciliadoras y fomento de la corresponsabilidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD
Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla	Se dará difusión de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio con el objetivo de que toda la plantilla pueda utilizar estas medidas.	Medios de difusión. Número de personas a las que ha llegado.	Dirección del centro. Comisión de igualdad.
Protocolizar medidas de conciliación existentes y las contempladas en el presente Plan de Igualdad.	Creación de un protocolo de Conciliación en donde se contemplen las medidas de conciliación ya existentes en la entidad.	Protocolo de Conciliación y difusión.	Dirección del centro. Personal externo.
Sensibilizar en materia de conciliación.	Realización de actuaciones de concienciación acerca de la importancia de la conciliación laboral y personal dirigidas a todo el personal de la entidad. Formación específica en corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal.	Número de actuaciones desarrolladas en este sentido. Formación realizada, con número de horas y contenido de la misma.	Dirección del centro. Comisión de igualdad. Personal externo.
Jornadas de convivencia para sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad.	Jornadas de convivencia entre las personas trabajadoras, donde se realicen actividades en las cuales se trabaje el reparto equitativo de tareas. Jornada en la que se haga una actividad deportiva, en el que los equipos sean mixtos, para las personas trabajadoras de la entidad.		

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo general: Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD
Implantación de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.	Diseño y elaboración de un Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo para toda la plantilla.	Documento Protocolo.	Dirección del centro. Personal externo.
Difusión el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.	Se dará difusión, al protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, entre toda la plantilla por todos los medios de comunicación con los que se cuente para garantizar que llegue a su conocimiento. Se incluirá, en el formato que se considere oportuno, así como en la documentación de bienvenida de las nuevas incorporaciones.	Medios de difusión utilizados.	Dirección del centro. Comisión de igualdad. Personal externo.
Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	Impartición de formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	Número de formaciones efectuadas en este sentido.	Personal formador externo.
Garantizar la máxima confidencialidad y eficacia para velar por la intimidad de la víctima.	Ofrecimiento a las personas afectadas y víctimas de estas situaciones la máxima protección posible. Se velará por garantizar su confidencialidad desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.	Firma de documentos.	Dirección del centro. Comisión de igualdad. Personal externo.

Infrarrepresentación femenina o masculina.

Objetivo general: Fomentar la representación igualitaria de los sexos y evitar la infrarrepresentación de hombres y mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD
Disminuir la infrarrepresentación de los sexos en los diferentes departamentos del centro.	Se garantizará una selección de personal sin sesgos de género, incluyendo candidaturas de ambos sexos cuando sea posible.	Documento de selección.	Personal encargado de selección.
Analizar las posibles causas de la infrarrepresentación de los sexos en los diferentes puestos y departamentos con perspectiva de género.	Análisis con perspectiva de género de la infrarrepresentación de los sexos en los diferentes puestos.	Resultados del análisis realizado.	RRHH Personal externo

Retribuciones.

Objetivo general: Garantizar la igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD
Garantizar una Política Retributiva clara y transparente.	Establecer una Política Retributiva clara y transparente. En la medida de lo posible el consorcio facilitará a la plantilla o pondrá en disposición de la misma la información necesaria en cuanto a conceptos retributivos referentes a sus salarios.	Documento de política retributiva.	Dirección del centro. Personal externo.

SALUD LABORAL.

Objetivo general: Promover la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD
Garantizar una salud y bienestar laboral.	Establecer revisiones ginecológicas y de urología anuales.	Nº de revisiones desagregada por sexo.	Dirección del centro. RR.HH.

CRONOGRAMA

Compromiso de la entidad con la Igualdad entre Mujeres y Hombres

	2022	2023				2024				2025				2026		
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
1.1																
1.2																
1.3																
1.4																
1.5																
1.6																
1.7																

Cultura de la entidad

	2022	2023				2024				2025				2026		
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
2.1																
2.2																
2.3																
2.4																
2.5																
2.6																

Proceso de selección y contratación

	2022	2023				2024				2025				2026		
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
3.1																
3.2																
3.3																

Promoción profesional

	2022	2023				2024				2025				2026		
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
4.1																
4.2																
4.3																
4.4																
4.5																

Condiciones de trabajo

	2022	2023				2024				2025				2026		
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
5.1																
5.2																
5.3																
5.4																
5.5																

Análisis de puestos de trabajo

	2022	2023				2024				2025				2026		
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
6.1																
6.2																

Formación

	2022	2023				2024				2025				2026		
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
7.1																
7.2																
7.3																
7.4																
7.5																
7.6																
7.7																
7.8																

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

	2022	2023				2024				2025				2026		
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
8.1																
8.2																
8.3																
8.4																
8.5																
8.6																

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

	2022	2023				2024				2025				2026		
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
9.1																
9.2																
9.3																
9.4																

Infrarrepresentación femenina o masculina

	2022	2023				2024				2025				2026		
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
10.1																
10.2																

Retribuciones

	2022	2023				2024				2025				2026		
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
11.1																
11.2																

Salud Laboral

	2022	2023				2024				2025				2026		
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
12.1																

RECURSOS Y MEDIOS

CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBEROS DE CASTELLÓN pondrá a disposición del Plan todos los medios económicos, materiales, técnicos y humanos necesarios para llevar a cabo las acciones del presente proyecto:

Medios Humanos

Según lo expuesto en el apartado “Objetivos y Medidas”, podrán establecerse diferentes personas responsables en cada actuación, sin perjuicio de que se pueda involucrar a otras áreas o departamentos de la empresa.

Medios Materiales

Se pondrán a disposición del Plan de Igualdad salas de reunión durante el tiempo que fuese necesario, así como los medios tecnológicos necesarios para desarrollar correctamente reuniones y formaciones.

Medios Económicos

El diseño y elaboración del presente Plan de Igualdad ha sido sufragado en su totalidad por medios económicos propios de la empresa. No obstante, se podrá evaluar la opción de contar con ayudas y subvenciones convocadas por las entidades públicas para su posterior implantación o seguimiento.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

La creación de la Comisión Negociadora se ha llevado a cabo de acuerdo al R.D. 901/2020 de 13 de octubre, así como de acuerdo a la Ley Orgánica 03/2007 de 22 de marzo y Real Decreto-Ley 06/2019 de 1 de marzo, con fecha 17 de diciembre de 2020.

Así mismo, su composición está conformada por representantes de la parte directiva y por la representación de las personas trabajadoras.

En representación de la empresa por:

- D. JORDI PUIG CASTELL como Representante de la empresa.
- D. DAVID VIVES BOIX como Representante de la empresa.
- Dña. ANA MARÍA BORT TORVISCO como Representante de la empresa.
- Dña. NOELIA COLLAZOS VALLES como Representante de la empresa.
- D. RUBÉN JUAN MARTÍ como Representante de la empresa.

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

- Dña. ROSANA BUESO GARCÍA como REPRESENTANTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE UGT.
- Dña. BELÉN AGUIRREZABALAGA UNZURRUNZAGA como REPRESENTANTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE USO.
- D. SERGIO PRADES LUQUE como REPRESENTANTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CSIF.
- D. DANIEL LLUCH LUCAS como REPRESENTANTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE STAS.
- Dña. MARIYA IVANOVA TONEVA como REPRESENTANTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CCOO.

FUNCIONES

- La negociación del plan de igualdad, incluyendo tanto el diagnóstico como las medidas que va a contener dicho plan.
- La elaboración del informe con los resultados del diagnóstico.
- La identificación de las medidas prioritarias, en función del diagnóstico, su área de aplicación, los recursos materiales y humanos necesarios, las personas o entidades responsables de cada medida y el cronograma o calendario de actuaciones.
- La iniciativa o el impulso de realizar el plan de igualdad.
- La definición de los indicadores de evaluación y recogida de datos para el seguimiento de las acciones programadas en el plan.
- Otras funciones que le atribuya la autoridad laboral, el convenio colectivo o la normativa, o que sean acordados en el seno de la comisión.
- La realización de las primeras actividades de comunicación y/o sensibilización de la plantilla respecto al plan o a la igualdad de género dentro de la empresa.

FUNCIONAMIENTO

Las partes negociarán de **buena fe**, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de **la mayoría de la representación de las personas trabajadoras** que componen la Comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará **por escrito y se firmará por las partes negociadoras** para su posterior remisión, a la autoridad laboral competente a los efectos de **registro, depósito y publicidad** del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

La Comisión de Seguimiento tendrá **al menos una reunión semestral** una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad.

Las reuniones podrán ser convocadas por cualquiera de las partes.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Debido a que el Plan de igualdad es un documento flexible que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo lo dispuesto en este proyecto podrá ser modificado por decisión de la Comisión en caso de:

- a. Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- b. No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- c. Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para negociarlo y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Igualdad de la empresa.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos. En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

El proceso de modificación, si fuere necesario, estará basado en los criterios de evaluación siguientes:

1. Eficacia

Trata de valorar hasta qué punto se han alcanzado los objetivos establecidos, y si se han obtenido los resultados esperados, sin tener en cuenta los costes necesarios para su obtención.

2. Cobertura

Es la relación entre la plantilla que se beneficia de una actividad y la total que tiene la necesidad de ésta.

3. Participación

Bajo este criterio se analiza la oportunidad de todas las partes de participar en todas y cada una de las fases de planificación y evaluación de las acciones.

Tras estos tres criterios se debe llevar a cabo la evaluación en dos niveles:

- A. Evaluación de medidas:** Constituye el nivel más concreto de evaluación. Será impulsado por la Comisión con carácter anual.
- B. Evaluación integral del Plan:** El segundo nivel de evaluación es el del Plan en su globalidad. El impulso de éste corresponde a la Comisión de Igualdad, la cual gestionará el Informe Final en el que se analizarán y elaborarán las propuestas a incluir en el próximo Plan. Las modificaciones y revisiones se llevarán a cabo según el calendario del propio Plan de Igualdad incluyendo todos los puntos que se recojan a lo largo del tiempo en todos sus niveles.

Ante la necesidad de solventar alguna discrepancia o problema que pudiera surgir en cualquiera de las fases del Plan de igualdad (la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión), cualquier persona interesada podrá notificar dicha situación a la Comisión a través de los siguientes medios: en caso de personal laboral de la empresa, se realizará a través de comunicación directa a la RLT -representación legal de las personas trabajadoras- y, en caso de personal directivo, a través de las personas representantes de la empresa de la Comisión. En estos casos será la Comisión quien acordará la conveniencia de una reunión extraordinaria para acometer el asunto o si conviene esperar a la siguiente reunión según calendario. La decisión se tomará por el voto favorable de la mayoría de la Comisión y deben resolver en un periodo no superior a siete días naturales.

En caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

En representación de la empresa por:

- D. JORDI PUIG CASTELL como Representante de la empresa.
- D. DAVID VIVES BOIX como Representante de la empresa.
- Dña. ANA MARÍA BORT TORVISCO como Representante de la empresa.
- Dña. NOELIA COLLAZOS VALLES como Representante de la empresa.
- D. RUBÉN JUAN MARTÍ como Representante de la empresa.

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

- Dña. ROSANA BUESO GARCÍA como REPRESENTANTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE UGT.
- Dña. BELÉN AGUIRREZABALAGA UNZURRUNZAGA como REPRESENTANTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE USO.
- D. SERGIO PRADES LUQUE como REPRESENTANTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CSIF.
- D. DANIEL LLUCH LUCAS como REPRESENTANTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE STAS.
- Dña. MARIYA IVANOVA TONEVA como REPRESENTANTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CCOO.

FUNCIONAMIENTO

La metodología de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad consistirá en realizar una valoración objetiva y sistemática del proyecto, analizándolo desde el inicio hasta el final. No hay que olvidarse que el presente Plan de Igualdad está basado en unos objetivos a cumplir mediante acciones concretas, por lo que resulta imprescindible analizar la pertinencia de los objetivos y la consecución de los mismos, su eficacia y su eficiencia, así como las repercusiones de las acciones realizadas.

Con la finalidad de analizar el grado de cumplimiento de las actuaciones plasmadas en el Plan de Igualdad y como también, la consecución de objetivos y el impacto en la plantilla, se aplicará una técnica metodológica mixta que aplique criterios cuantitativos y cualitativos. Esta metodología permitirá dar cuenta de los resultados obtenidos para valorar el grado de ejecución del Plan.

Los criterios cuantitativos nos permitirán conocer objetivamente el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, es decir, acciones concretas que se han llevado a cabo, número de asistentes, personas beneficiadas, etc.

Los criterios cualitativos nos permitirán conocer el impacto de las acciones tomadas respecto al personal colegiado y la plantilla de la entidad.


También consideramos importante llevar a cabo una metodología basada en tres aspectos relevantes: proceso, resultados e impacto. Estas tres áreas nos permitirán identificar cualquier deficiencia que se haya podido apreciar en el Plan de Igualdad para, más tarde, evaluarlo y proponer mejoras al respecto.


1. Evaluación de proceso ¿Cómo se ha llevado a cabo?

En este aspecto, se identificarán los niveles de desarrollo de las medidas emprendidas por medio de las actuaciones planificadas y el tipo de dificultad encontrada. Para ello analizaremos:


a. Nivel de desarrollo de las actuaciones emprendidas (Cuantitativo).

Se especificarán todas las acciones, de tal manera, que puedan plasmarse en un documento donde aparezca si se ha realizado, está en proceso o no se ha realizado.

 Se considera que una acción SE HA REALIZADO cuando se han ejecutado actividades concordantes a lo largo del periodo establecido.

 Se considera que una acción SE HA REALIZADO PARCIALMENTE cuando se dan alguno de los siguientes supuestos:

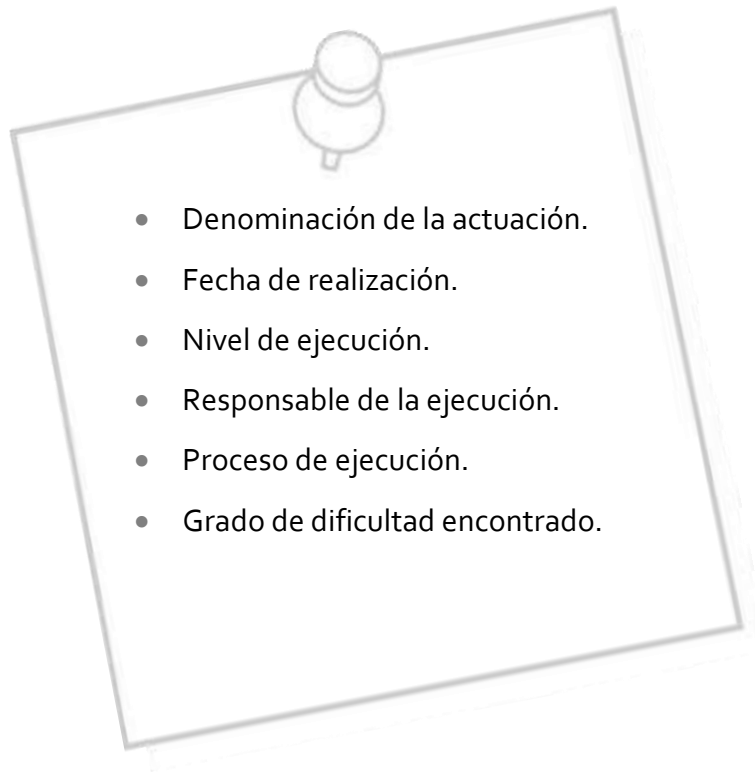
- Aunque se haya realizado alguna de las acciones establecidas y no se hayan completado en su totalidad.
- Cuando se hayan dado circunstancias externas a la organización que hayan imposibilitado la realización de la acción establecida.
- Si, por motivos de adaptación a los objetivos del Plan, se ha sustituido la acción establecida por otra más pertinente pero no se haya terminado de ejecutar dicha acción.
- Cuando se haya realizado la acción, pero no se ha realizado durante el tiempo de duración que establecida en el Plan.

 Se considera que UNA ACCIÓN NO SE HA REALIZADO cuando no se ha llevado a cabo ninguna actividad concordante durante el periodo de inicio del Plan hasta el momento de la evaluación.

b. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las actuaciones.

c. Cambios producidos en las actuaciones y desarrollo del Plan, en los casos en los que se pudieran dar.

Para conocer estos datos, se proporcionará un documento a rellenar por cada una de las actuaciones. Dicho documento contendrá la siguiente información:



2. Evaluación de resultados ¿Qué se ha hecho?

Identifica la consecución de los objetivos específicos establecidos en el Plan a través del grado de cumplimiento y adecuación de las actuaciones. Para ello se analizará:

- a. Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan.
- b. Nivel de corrección de las desigualdades.
- c. Grado de consecución de los resultados esperados.

3. Evaluación de impacto ¿Qué se ha conseguido?

Identifica el grado de consecución de los objetivos generales de todas las áreas del Plan. Para ello se analizará:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad.
- Grado de acercamiento de la igualdad a la plantilla.
- Cambios en la cultura y de actitudes.
- Reducción de desequilibrios en la plantilla.

4. Evaluación Global del Plan de Igualdad

Una vez finalizada la evaluación del Plan de Igualdad, se hará imprescindible realizar un informe que refleje todas las conclusiones extraídas de dicha evaluación, con la finalidad de corregir, en caso de ser necesario, ciertas medidas o actuaciones que pudieran darse en el Plan de Igualdad original ya que, como mencionamos, un Plan de Igualdad es un documento vivo sometido a las exigencias de las circunstancias de cada momento. Este informe permitirá identificar las áreas de mejora para adaptar el Plan de Igualdad a las mencionadas exigencias.