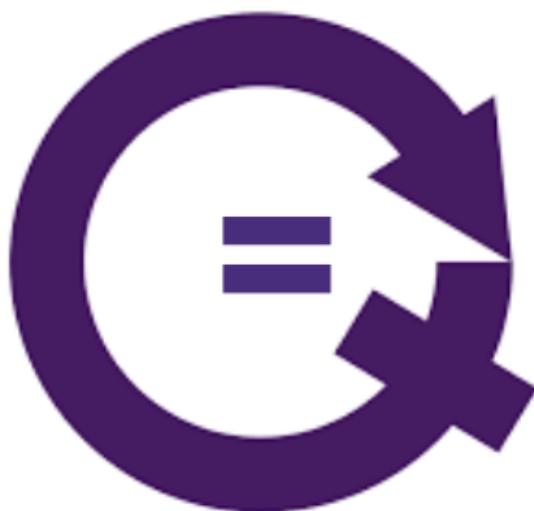


I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE VILLENA Y ORGANISMOS ASOCIADOS (2020-2024)



Subvencionado por:



M.I. AYUNTAMIENTO DE
VILLENA

...
VILLENA
FORTALEZA MEDITERRÁNEA

d
DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

Sumario

1. Introducción.....	2
2. Fundamentación jurídica y marco normativo.....	3
3. Resumen del diagnóstico.....	11
4. Ejes del Plan y acciones.....	14
5. Calendarización.....	49
6. Seguimiento. La Comisión de Igualdad.....	50
7. Vigencia y presupuesto.....	50
9. Glosario de términos.....	51

1. Introducción

El compromiso de la corporación local con las políticas públicas de igualdad tiene una larga trayectoria que se inicia en el año 2000 cuando se crea el Consejo de la Mujer.

En el año 2004, dentro de este Consejo de la Mujer se crea el Observatorio de la Publicidad no sexista y se publica la Guía de Lenguaje no sexista.

Con el impulso tras la entrada en vigor de la La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el año 2008 se firma la Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local, se crea la Mesa Local para la erradicación de la violencia de género, se aprueba el Pacto Social contra la violencia de género de Villena, se aprueba en Pleno la moción para visualizar a las mujeres en el callejero de la ciudad y una moción conjunta de todos los grupos políticos sobre la implantación de un lenguaje no sexista en el lenguaje administrativo municipal.

El I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (2012-2014), contempló ya, además de acciones dirigidas a la ciudadanía, una serie de medidas transversales a toda la gestión municipal, como la elaboración de un Reglamento Municipal para el uso no sexista del lenguaje y evitar una imagen estereotipada de ambos sexos; la inclusión de cláusulas sociales sensibles al género en la contratación pública; la creación de Unidades de Igualdad en los diferentes departamentos municipales; contabilizar desagregados por sexo de las personas usuarias de los diferentes servicios municipales y garantizar el principio de presencia equilibrada en la composición de jurados y tribunales.

El II Plan Municipal de Igualdad de mujeres y hombres (Plan Felicidad, Igualdad y Diversidad FID) 2018-2022, en su Eje I. Transversalidad FID en la gobernanza y la gestión municipal, contempla como acciones 1.1.16. Realizar el Plan de Igualdad interno y 1.1.17. Aprobar un protocolo de actuación interno para casos de acoso sexual o acoso laboral por razón de sexo y para mejorar el trato entre el personal.

En marzo de 2018 se expone en la Mesa General de Negociación la obligación legal por parte del consistorio y la necesidad de elaborar un Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres dirigido a la plantilla municipal y organismos asociados (FDM y Conservatorio).

En el Pleno Municipal de 28 de febrero de 2019 se aprobó por unanimidad la moción presentada por la concejala Delegada de Igualdad, en la que el Ayuntamiento manifestaba su compromiso en la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres destinado a su plantilla municipal y organismos asociados, el inicio del proceso constituyendo la Comisión de Igualdad dentro de la Mesa General de Negociación y la hoja de ruta propuesta por la agente de igualdad municipal para la elaboración del Plan.

El 5 de abril de 2019 se constituye la Comisión de Igualdad encargada de la elaboración del Plan y el Diagnóstico previo se finaliza en septiembre de 2019. En enero de 2020 la Comisión de Igualdad se reúne para la propuesta de acciones en función de los resultados del diagnóstico y se inicia el proceso de redacción del Plan de Igualdad.

2. Fundamentación jurídica y marco normativo

Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las administraciones locales son obligatorios. Esta obligación también está reconocida en la Ley 10/2010 de 9 de julio, de la Generalitat Valenciana, de Ordenación y Gestión de la Función Pública valenciana, y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2.1. Ámbito internacional

La igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de género son derechos humanos universales reconocidos en diversos textos internacionales. A partir de la *Carta de las Naciones Unidas* (octubre de 1945) y de la *Declaración Universal de Derechos Humanos* aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, la ONU fue adoptando acuerdos que instaron y obligaron a los Estados a garantizar el principio de igualdad y de no discriminación, y entre los cuales cabe destacar los siguientes:

- *Convención sobre los derechos políticos de la mujer*. Abierta la firma y ratificación por la Asamblea General de NN.UU. en Resolución 640 (VII), de 20 de diciembre de 1952. Entró en vigor el 7 de julio de 1954. Suscrita por el Estado Español el 14 de abril de 1974.
- *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, y Protocolo facultativo a la Convención, aprobado por Resolución A/54/4, la Asamblea General de NN.UU. el 6 de octubre de 1999.
- *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Aprobada por Resolución de la Asamblea General 48/104, de 20 de diciembre de 1993.
- *Declaración de Beijing* y Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de las Naciones Unidas (Beijing, 1995) y sus posteriores sesiones de revisión.

2.2. **Ámbito europeo**

Los valores en los que se fundamenta la Unión Europea incluyen la igualdad y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, artículos 2 y artículo 3.2, del Tratado de la Unión Europea. Estos objetivos de igualdad de trato y no discriminación también están consagrados en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. De este modo, la Unión y sus estados miembros tienen entre sus cometidos la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres y el fomento de la igualdad a través de todas sus políticas y acciones.

El *Tratado de Roma*, de 1957, reconoce en su artículo 119 el principio de igual remuneración para mujeres y hombres por trabajos de igual valor.

El *Tratado de Maastricht*, de 1993, reconoce la implantación de medidas de acción positiva para las mujeres.

El *Tratado de Amsterdam*, de 1997, incluye de manera explícita la igualdad de mujeres y hombres como uno de los objetivos de la Unión Europea y señala que la acción positiva es un medio legítimo para conseguir la igualdad. A partir de este Tratado la igualdad de mujeres y hombres se convierte en una tarea prioritaria en la Unión Europea.

La *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea* establece el principio de igualdad de sexos en todos los ámbitos e incluye diversas disposiciones con el objetivo de fomentar la igualdad de mujeres y hombres.

La elaboración de diferentes Directivas Europeas sobre igualdad ha supuesto la transposición de estas a las legislaciones estatales, si bien no tienen carácter vinculante si que compromete a los estados miembros a conseguir los objetivos delimitados, dejando margen de libertad a las acciones para alcanzarlos.

La *Directiva actual en vigencia es la 2006/54/CE del Parlamento Europeo*, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato de mujeres y hombres en asuntos de empleo.

Igualmente, la Unión Europea dispone desde 1982 de Planes de acción y Planes Estratégicos sucesivos, donde se evidencia la línea de actuación referente a políticas públicas de igualdad.

Este desarrollo normativo por parte de la Unión Europea ha sido el referente para el desarrollo de las políticas de igualdad en nuestro país.

2.3. **Ámbito Nacional**

En nuestro país, la *Constitución Española* reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de género al proclamar que “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” (artículo 14). 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” y remover los obstáculos que lo impiden (artículo 9.2).

El *Real Decreto Legislativo 1/1995*, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, en el artículo 17, señala la “no discriminación en las relaciones laborales”.

La *Ley 39/1999 de 5 de noviembre para la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, introduce los cambios legislativos relacionados con los permisos de maternidad/paternidad y los cuidados de la familia.

Una de las leyes más importantes desarrolladas en nuestro país es la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado. En su artículo 14, establece los criterios de actuación por parte de los poderes públicos, incorporando el principio de igualdad de trato y oportunidades de manera transversal a toda acción gubernamental y en todos los ámbitos; incorporando el lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas (punto 11)

En su artículo 15, establece la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: “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.”

El Artículo 21. define la colaboración entre las Administraciones públicas, y en su punto 2 señala que “las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas”.

El Artículo 46, en su punto 1, define el concepto de los Planes de Igualdad como “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En el apartado 2 se establece los define, establece su contenido mínimo y el proceso de elaboración: “Un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- 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.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 47, 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 y en el artículo 48 establece la obligatoriedad de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

En el 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.

El Artículo 61, establece que en todas las pruebas de acceso al empleo público se contemple el estudio y aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública; y que las administraciones públicas impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género dirigidos a todo su personal.

El Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, establece la obligatoriedad de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación sobre acoso sexual y por razón de sexo que comprenda: el compromiso de prevenir y tolerancia 0; la instrucción a todo el personal del deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres; el tratamiento reservado de las denuncias y la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

En el Artículo 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público establece que todos los organismos públicos deben facilitar información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Otras leyes a nivel nacional que están relacionadas con el principio de no discriminación y con las políticas públicas de igualdad son:

La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno que en su Artículo 29. Infracciones disciplinarias recoge como infracciones muy graves “Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo” y el el acoso laboral.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 1, refleja como fundamento de la actuación de las personas funcionarias públicas la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Es de aplicación también para el personal de las administraciones locales (art. 2.c) y en su Disposición adicional séptima. Planes de igualdad establece lo siguiente:

“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.”

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en su artículo 201, relativo a las Obligaciones en materia medioambiental, social o laboral, indica que “Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el anexo V.”

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, introduce modificaciones en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciendo medidas urgente para reducir la brecha salarial y modificando las áreas que deben contener los planes de igualdad, además de la creación de un Registro Estatal de Planes de Igualdad. El art. 3 de este decreto modifica el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo que concierne a los permisos de maternidad/paternidad, y el art. 6 modifica el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, referente al incumplimiento de las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este Decreto supone un impulso y un compromiso firme en erradicar las desigualdades persistentes en el ámbito del empleo y la ocupación, tanto en las empresas privadas como en la administración pública.

2.4. **Ámbito autonómico.**

El *Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana* recoge la promoción de la mujer entre sus competencias. La reforma del estatuto de Autonomía mediante la Ley Orgánica 1/2006 de la Generalitat Valenciana, amplía estas competencias, comprometiéndose a garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todas las esferas, además de garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral y la protección de las víctimas de violencia de género.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la igualdad entre mujeres y hombres, tiene como finalidad “establecer una serie de medidas dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales para las mujeres, sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres”. Además señala como principios rectores de la acción administrativa: la adopción de medidas apropiadas para modificar los estereotipos de género y la adopción de una estrategia dual formada por medidas temporales de acción positiva y transversalidad de género.

En su artículo 20, relativo a los planes de igualdad en las empresas, establece en el apartado 4 la obligatoriedad de tener plan de igualdad todas las empresas u organizaciones participadas con capital público.

En el artículo 44, establece la igualdad en el acceso a la formación continua; en el 45 la igualdad en la promoción interna; en el 46 el fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación; en el 47 la incorporación 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; y en el 48 hace referencia a la utilización del lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, en su artículo 3 establece que es de aplicación a las administraciones locales y que el personal se regirá además de por la legislación laboral y las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos del Estatuto Básico del Empleado Público y por los de la presente ley que así lo dispongan expresamente.

Respecto al acceso a la función pública el artículo 51 establece los siguientes principios de selección:

- a) Mérito, capacidad e igualdad.
- b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- c) Transparencia.
- d) Imparcialidad y 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.

Y en la Disposición Adicional Once, relativa a los Planes de igualdad, establece la obligatoriedad de las administraciones, las locales también, de contar con un Plan de Igualdad: “Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional”.

La Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana, en su artículo 19 hace referencia a los derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat víctimas de violencia de género respecto a su movilidad.

El Decreto 56/2016, del Consell, de 6 de mayo, por el que se aprueba el Código de Buen Gobierno de la Generalitat, en su artículo 39: Relación con el personal de la institución

1. Las personas sujetas a este Código fomentarán el reconocimiento del trabajo bien hecho en la institución o entidad a la que pertenezcan y darán un trato adecuado, digno y respetuoso a su personal, involucrándolo en la definición y el éxito de los objetivos y resultados. Asimismo, promoverán un clima laboral satisfactorio y respetuoso con la igualdad y la salud.
2. Las personas sujetas a este Código impulsarán, en las organizaciones a las que pertenezcan, una cultura de la innovación basada en la creatividad, la implicación y la mejora continua de los resultados de los procesos, los productos y los servicios, todo desde una visión estratégica centrada en las demandas y necesidades de la ciudadanía.

El 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, en su artículo 2 establece los principios de actuación respecto al acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo, también de las personas con diversidad funcional; y la garantía del cumplimiento efectivo de las medidas específicas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos establecidos en la normativa y planes de igualdad vigentes.

En su artículo 3, apartado 3 indica que las disposiciones de este decreto serán también de aplicación al personal de las administraciones locales.

En su artículo 78. Traslado por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista establece las condiciones y requisitos para las empleadas públicas víctimas de violencia de género, tanto de la Generalitat Valenciana como de las entidades locales, tanto del personal laboral fijo, como de las funcionarias interinas y laborales temporales, garantizando la intimidad de la víctima, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

En definitiva, contamos con un marco jurídico y normativo amplio y consolidado que avala la legalidad y pertinencia de las medidas que contempla este Plan de Igualdad.

3. Resumen del diagnóstico.

La plantilla del Ayuntamiento de Villena y organismos asociados está formada por 317 personas, 201 hombres y 116 mujeres, agrupadas en 16 áreas.

Las áreas en las que hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres son: Corporación Municipal, Secretaria, Oficina Técnica de Urbanismo, Industria, Obras y Medio Ambiente, Desarrollo Económico y Turismo (incluye Mercado y Omic), Cultura (incluye Biblioteca y Archivo) y Mantenimiento y limpieza de edificios. En el Conservatorio Municipal también hay presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En el resto de áreas se observa la segregación horizontal, estando las de Policía, RSU, y la Brigada de Obras, Jardines y electricidad e Informática fuertemente masculinizadas, al igual que la Fundación Deportiva Municipal. En cambio el área económica (Intervención, Tesorería y Rentas), el área social (Bienestar Social, Juventud, Educación e Igualdad), CITA y Personal son áreas feminizadas.

Por categorías profesionales, en las únicas que hay paridad son en los grupos A1 y C2. Las mujeres son mayoritarias en los puestos de técnicos medios A2, y en el grupo C1 hay que señalar que el elevado n.º de hombres se debe a que la mayoría de agentes de la Policía Local están clasificados en este grupo.

Respecto a las jefaturas de los departamentos, 20 están desempeñadas por hombres y 11 por mujeres.

Para el diagnóstico se realizó una encuesta online en la que participó el 15,14 % de la plantilla municipal, siendo mayor la participación de las mujeres (25,86%) respecto a los hombres (8,95%). De los resultados de esta encuesta se observa el siguiente panorama:

- Hay un mayor interés en la igualdad de oportunidades en las mujeres que en los hombres.
- El nivel de estudios es más elevado en las mujeres que en los hombres, independientemente del puesto que ocupan, es decir, hay más mujeres sobrecualificadas.
- Las mujeres realizan más formación que los hombres, excepto en los cursos de más de 30 horas. Hay más hombres que mujeres que no realizan ningún tipo de formación.
- Hay más mujeres que hombres con formación en igualdad de oportunidades.
- La mayor parte de la plantilla opta por la formación presencial, pero los hombres son los que más formación mixta reciben.
- Los hombres reciben más formación que las mujeres en el lugar de trabajo y dentro del horario de trabajo.
- Las mujeres perciben mayor accesibilidad a los canales de comunicación sobre ofertas de empleo, un menor uso del lenguaje inclusivo de las mismas y una mayor carencia en la sustitución del personal de baja.

- Las mujeres tienen mayor conocimiento sobre qué son las medidas de conciliación, pero los hombres conocen mejor las que están recogidas en el convenio. En general predomina el desconocimiento al respecto.
- Las mujeres tienen una mayor percepción de la segregación horizontal y de las mujeres en puestos de responsabilidad.
- En general, se percibe que hay criterios objetivos de promoción, aunque son desconocidos por la mayoría. Los hombres tienen una mayor percepción de que mayor responsabilidad implica mayor dedicación.
- Respecto a la formación, una parte importante de la plantilla desconoce el Plan de Formación y hay un desconocimiento generalizado sobre la posibilidad de realizar formación en situación de excedencia familiar.
- En el área de retribuciones, hay un desconocimiento de las tablas salariales y de la brecha salarial. Los hombres en mayor medida que las mujeres creen que no hay brecha salarial. Los hombres realizan mayor número de horas extras remuneradas (Brigadas, RSU y Policía son áreas masculinizadas que suelen realizar horas extras).
- Respecto al área de salud laboral hay un desconocimiento generalizado sobre la existencia de medidas para prevenir y detectar el acoso sexual o por razón de sexo. Los hombres piensan que está regulado. No hay un protocolo definido sobre acoso sexual o por razón de sexo. Respecto a la adaptación de los puestos de trabajo en caso de embarazo, los hombres piensan que si se hace y las mujeres consideran que no en mayor medida. En cambio, respecto a la política de prevención de riesgos laborales, hay una gran diferencia entre hombres y mujeres: los hombres creen que si la hay y las mujeres no, quizás debido a que en Brigada, RSU y Policía tienen mayor formación en PRL y el uso de EPIs. No hay ningún estudio realizado en cuanto a Riesgos Psicosociales y Clima Laboral. Hay poca información respecto a las medidas específicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Los hombres no perciben discriminación por sexo en el trabajo, pero unas cuantas mujeres si, y ponen como ejemplo la violencia verbal y comportamientos déspotas por parte de algunos compañeros, un mayor peso de las opiniones masculinas y las ‘bromitas’ sexistas.
- Respecto a las dificultades para conciliar, los hombres señalan que la principal es el trabajo a turnos, y para las mujeres las reuniones y actividades fuera del horario habitual de trabajo, las vacaciones escolares y la falta de información sobre las medidas de conciliación.

Sobre las expectativas del Plan de Igualdad son diferentes entre los hombres y mujeres que responden a la encuesta, estando las de las mujeres más relacionadas sobre la igualdad efectiva en el trabajo (conciliación, igualdad salarial, mayor acceso a la formación) y las de los hombres de contenido más genérico (criterios de funcionamiento comunes, mejorar la satisfacción, actualización de la RPT).

Las conclusiones generales al diagnóstico por áreas se exponen en la ficha de cada área.

Cabe destacar que si realizamos un análisis DAFO del proceso de diagnóstico que nos guíe para la elaboración del Plan, los resultados son:

- Fortalezas:

El trabajo previo realizado en el Ayuntamiento respecto a las políticas públicas de igualdad. Una mayor sensibilización al respecto de la plantilla en los últimos años, cuando se ha fomentado la formación en Igualdad de Oportunidades de la plantilla, difundiendo los cursos del Ministerio a través de la Escuela Virtual de Igualdad.

El soporte legislativo a la obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad de la plantilla municipal.

- Oportunidades:

El impulso político y legislativo, la convocatoria de subvenciones de la Diputación de Alicante para la realización de diagnóstico, Plan de igualdad y evaluación de su cumplimiento.

La composición paritaria de la representación sindical de la plantilla municipal y una mayor sensibilidad.

Actualmente se está elaborando la nueva RPT y es el momento oportuno para realizarla con perspectiva de género, lo que además contribuirá a conseguir una igualdad salarial efectiva.

- Debilidades:

La escasa importancia que se le da a la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la Mesa General de Negociación, donde estos temas siempre quedan supeditados a otros que se consideran más importantes.

La falta de perspectiva de género en la negociación colectiva.

- Amenazas:

No hay ninguna amenaza importante que impida la realización del Plan de Igualdad, en cambio sí que la hay en la demora constante de esta obligación legal desde el año 2007.

4. Ejes del Plan y acciones.

EJE 1. ACCESO AL EMPLEO

Resumen del diagnóstico

El acceso al empleo se realiza en condiciones de igualdad, mérito y capacidad tal y como establece la legislación vigente. La mayoría de convocatorias se realizan en lenguaje inclusivo y respecto a las convocatorias para Policía Local, se ha reservado el 30% de las plazas para mujeres.

Los canales de comunicación para la difusión de las ofertas de empleo son accesibles, se difunden tanto en prensa local como en la web municipal y el Boletín Oficial de la Provincia.

Objetivo General

Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y acceso al empleo.

Acciones

1.1. Revisar y modificar, si procede, la oferta de empleo del Ayuntamiento antes de su publicación para que esté redactada en lenguaje inclusivo.

1.2. Incluir en los temarios de las convocatorias de empleo la legislación sobre las políticas públicas de igualdad.

1.3. Desagregar por sexo todos los datos numéricos relativos a listados que se generen en las pruebas selectivas y en los concursos.

1. 4. Valorar en los méritos la formación en materia de igualdad como mérito específico.

EJE 1. ACCESO AL EMPLEO	
Acción 1.1	
Revisar y modificar, si procede, la oferta de empleo del Ayuntamiento antes de su publicación para que esté redactada en lenguaje inclusivo.	
Objetivo específico	
Definir los puestos de trabajo neutros al género	
Personas destinatarias	Departamento de personal y recursos humanos
Temporalización	Durante la vigencia del Plan
Indicadores de evaluación	n.º de ofertas que se revisan
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 1. ACCESO AL EMPLEO	
Acción 1.2.	
Incluir en los temarios de las convocatorias de empleo la legislación sobre las políticas públicas de igualdad.	
Objetivo específico	
Incluir el conocimiento sobre las políticas públicas de igualdad de manera transversal en todas las convocatorias y procesos selectivos del ayuntamiento.	
Personas destinatarias	Departamento de personal y recursos humanos
Temporalización	Durante la vigencia del Plan
Indicadores de evaluación	n.º de convocatorias en las que se incluye
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 1. ACCESO AL EMPLEO	
Acción 1.3.	
Desagregar por sexo todos los datos numéricos relativos a listados que se generen en las pruebas selectivas y en los concursos.	
Objetivo específico	
Conocer si el acceso a las diferentes convocatorias de empleo está libre de sesgos de género	
Personas destinatarias	Departamento de personal y recursos humanos
Temporalización	Durante la vigencia del Plan
Indicadores de evaluación	n.º de informes de las convocatorias con los datos desagregados por sexo
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 1. ACCESO AL EMPLEO	
Acción 1.4.	
Valorar en los méritos la formación en materia de igualdad como mérito específico.	
Objetivo específico	
Poner en valor la formación en igualdad de oportunidades en los procesos selectivos.	
Personas destinatarias	Departamento de recursos humanos
Temporalización	Durante la vigencia del Plan
Indicadores de evaluación	n.º de procesos en los que se valora este mérito
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

Resumen del diagnóstico

En la mayoría de departamentos municipales la jornada laboral se puede flexibilizar. El trabajo en jornada continua permite una mejor conciliación, y se facilitan los permisos para acudir al médico con familiares dentro de la jornada laboral.

Hay un elevado grado de desconocimiento por parte de la plantilla de qué son las medidas de conciliación y cuáles están recogidas en el acuerdo de las condiciones de trabajo.

El hecho de que estas medidas sean más conocidas por parte de las mujeres, indica que hay una falta de corresponsabilidad familiar, recayendo los cuidados a las personas dependientes en las mujeres de las familias.

Objetivo general

Facilitar a la totalidad de la plantilla la conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Acciones

2.1. Elaborar un manual de uso interno que recoja todas las medidas de conciliación que son de aplicación en el ayuntamiento, así como el procedimiento de solicitud de las mismas.

2.2. Elaborar de manera anual un informe que indique de manera desagregada el n.º de personas que se han acogido a las diferentes medidas de conciliación.

2.3. Informar a todos los departamentos de la conveniencia de realizar las reuniones y sesiones de los diferentes órganos, de manera que eviten horarios fuera de la jornada habitual de trabajo. Se determinará la hora de inicio y de finalización de las mismas.

EJE 2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.	
Acción 2.1.	
Elaborar un manual de uso interno que recoja todas las medidas de conciliación que son de aplicación en el ayuntamiento, así como el procedimiento de solicitud de las mismas.	
Objetivo específico	
Difundir entre la plantilla, de manera clara y concisa, los derechos de conciliación y cómo hacer uso de ellos.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla municipal
Temporalización	2º semestre 2020
Indicadores de evaluación	- Elaboración del manual/guía - n.º de actividades para su difusión
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.	
Acción 2.2.	
Elaborar de manera anual un informe que indique de manera desagregada el n.º de personas que se han acogido a las diferentes medidas de conciliación.	
Objetivo específico	
Conocer si la plantilla municipal hace un uso corresponsable de los derechos de conciliación.	
Personas destinatarias	Departamento de personal y recursos humanos
Temporalización	Anual, desde 2020
Indicadores de evaluación	n.º de informes realizados
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.	
Acción 2.3.	
Informar a todos los departamentos de la conveniencia de realizar las reuniones y sesiones de los diferentes órganos, de manera que eviten horarios fuera de la jornada habitual de trabajo. Se determinará la hora de inicio y de finalización de las mismas.	
Objetivo específico	
Fomentar la corresponsabilidad familiar.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla municipal
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan
Indicadores de evaluación	n.º de comunicaciones enviadas n.º de reuniones que se realizan fuera del horario habitual
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Resumen diagnóstico

Actualmente se está realizando la valoración de los puestos de trabajo (RPT). Se observan departamentos muy feminizados como Bienestar Social y otros muy masculinizados como la Policía Local o la RSU. Por lo que podemos hablar de segregación horizontal.

Respecto a la promoción profesional, la mayor parte de la plantilla desconoce si hay criterios objetivos para promocionar.

Hay mujeres en los puestos de decisión (en la corporación) y en las Jefaturas de departamentos. En estos puestos hay paridad entre mujeres y hombres.

Respecto a la formación, las mujeres muestran mayor interés en la formación continua, tanto en formación técnica especializada como en igualdad de oportunidades. Aquí cabe destacar que en los dos últimos años, una parte importante de la plantilla se ha formado en Igualdad de Oportunidades a través de la oferta online de la Escuela Virtual de Igualdad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, más dos cursos que se han realizado en el Ayuntamiento homologados por el IVAP sobre Igualdad y Prevención de la violencia de género.

Objetivo general

Alcanzar una distribución equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y departamentos

Acciones

3.1. Adaptar la denominación de todos los puestos de trabajo en la RPT a una que no esté marcada por género.

3.2. Establecer mecanismos claros de promoción y desarrollo de la carrera profesional y dar difusión de los mismos.

3.3. Valorar en los procesos de promoción los conocimientos acreditados en materia de igualdad (realización de cursos de formación).

3.4. Difundir la oferta de formación entre toda la plantilla, fomentando que, de manera progresiva, toda la plantilla municipal tenga formación al menos a nivel básico en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

EJE 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	
Acción 3.1.	
Adaptar la denominación de todos los puestos de trabajo en la RPT a una que no esté marcada por género.	
Objetivo específico	
Incluir la perspectiva de género en la RPT	
Personas destinatarias	Departamento de personal y recursos humanos y Mesa General de Negociación.
Temporalización	2021
Indicadores de evaluación	n.º de puestos de trabajo de la RPT con denominación neutra/nº total de puestos en la RPT
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	
Acción 3.2.	
Establecer mecanismos claros de promoción y desarrollo de la carrera profesional y dar difusión de los mismos.	
Objetivo específico	
Difundir de manera clara los criterios objetivos para la promoción.	
Personas destinatarias	Departamento de personal y recursos humanos
Temporalización	2021
Indicadores de evaluación	n.º de procesos de promoción con indicadores objetivos
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	
Acción 3.3.	
Valorar en los procesos de promoción los conocimientos acreditados en materia de igualdad de oportunidades (realización de cursos de formación).	
Objetivo específico	
Impulsar la formación en igualdad de oportunidades entre la plantilla municipal.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Temporalización	2021 hasta finalización del Plan
Indicadores de evaluación	n.º de procesos de promoción interna en los que se valora la formación en materia de igualdad de oportunidades
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	
Acción 3.4.	
Difundir la oferta de formación entre toda la plantilla, fomentando que, de manera progresiva, toda la plantilla municipal tenga formación al menos a nivel básico en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	
Objetivo específico	
Impulsar la formación en igualdad de oportunidades entre la plantilla municipal.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla municipal
Temporalización	Durante la vigencia del Plan
Indicadores de evaluación	n.º de convocatorias de cursos de formación que se difunden
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 4. RETRIBUCIONES

Resumen diagnóstico

Las tablas salariales se publican en el BOE todos los años, a pesar de eso la plantilla no las conoce.

En Salario Base y Complemento de Destino hay igualdad salarial, pero en los Complementos Específicos es donde se tiene que realizar la auditoría de la brecha salarial, ya que es el concepto salarial que presenta mayor diversidad en la plantilla.

Es necesaria una actualización del programa de gestión de las nóminas que permita desagregar los datos por sexo tal y como establece la legislación desde el año 2007, ya que ha resultado imposible obtener estos datos.

Objetivo general

Alcanzar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que a puestos de trabajo de igual valor, les corresponde igual retribución.

Acciones

4.1. Realizar una auditoría externa de la brecha salarial.

4.2. Realizar un análisis del impacto de género del complemento específico, comprobando si en su asignación en los distintos puestos de trabajo se sigue el principio de igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y tener en cuenta la perspectiva de género en la revisión de la RPT.

4.3. Actualizar el programa de gestión de nóminas por uno que permita desagregar los datos por sexo.

EJE 4. RETRIBUCIONES	
Acción 4.1.	
Realizar una auditoría externa de la brecha salarial.	
Obejtivo específico	
Conocer el alcance de la brecha salarial en la plantilla del ayuntamiento e introducir medidas de corrección.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla municipal
Temporalización	2º semestre 2020
Indicadores de evaluación	Se realiza la auditoría Si/No
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 4. RETRIBUCIONES	
Acción 4.2.	
Realizar un análisis del impacto de género del complemento específico, comprobando si en su asignación en los distintos puestos de trabajo se sigue el principio de igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y tener en cuenta la perspectiva de género en la revisión de la RPT.	
Objetivo específico	
Analizar la RPT con perspectiva de género para eliminar cualquier brecha salarial.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla municipal
Temporalización	2º semestre de 2020
Indicadores de evaluación	Se realiza el informe de impacto de género Si/No
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 4. RETRIBUCIONES	
Acción 4.3.	
Actualizar el programa de gestión de nóminas por uno que permita desagregar los datos por sexo.	
Objetivo específico	
Poder obtener información de la brecha salarial anualmente.	
Personas destinatarias	Departamento de Informática
Temporalización	2021
Indicadores de evaluación	Se actualiza el programa de nóminas Si/No
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 5. SALUD LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Resumen diagnóstico

No hay un Protocolo para acoso sexual/por razón de sexo. Pese a su inexistencia, los hombres de la plantilla que responden a la encuesta creen que existen mecanismos para regular esta problemática.

No hay conocimiento de que se adapten los puestos de trabajo en caso de embarazo.

La política de prevención de riesgos laborales es más conocida para hombres que para mujeres: Esto puede deberse a que en los departamentos más masculinizados como Policía Local, RSU y Brigadas en general, se hace una prevención más intensa de los riesgos laborales y se utilizan Equipos de Protección Individual (EPI). No se ha realizado el Estudio de los Riesgos Psicosociales. El informe de absentismo por accidentes laborales no desagrega los datos por sexo, y es obligatorio desde 2007.

Las revisiones médicas no contemplan la perspectiva de género, se realizan por igual a toda la plantilla municipal sin tener en cuenta las diferencias biológicas y de salud entre mujeres y hombres.

Una de las causas que genera malestar es la sobrecarga de trabajo que implica que no se cubran las bajas laborales.

Objetivo general

Promocionar la salud laboral de la plantilla desde una perspectiva de género.

Acciones

5.1. Realizar el estudio de riesgos psicosociales de toda la plantilla municipal, desagregando los resultados por sexo.

5.2. Realizar actividades para la gestión emocional, trabajo en equipo y control del estrés laboral.

5.3. Elaborar un manual de acogida para las nuevas incorporaciones.

5.4. Introducir en los exámenes de salud laboral la perspectiva de género, incluyendo una revisión ginecológica anual y ampliando los marcadores de las analíticas que se realizan.

5.5. Adaptar los puestos de trabajo para las trabajadoras embarazadas (jornada, funciones,..)

5.6. Elaborar un Protocolo sobre Acoso Sexual y por Razón de Sexo, y difundirlo entre la plantilla municipal.

5.7. Sensibilizar a la plantilla municipal sobre violencia de género, y ofrecerle formación para que conozcan el protocolo municipal de actuación en violencia de género y las medidas específicas para las trabajadoras municipales víctimas de violencia de género.

5.8. Dotar de recursos al departamento de personal para que se creen bolsas de trabajo para realizar sustituciones en casos de baja.

EJE 5. SALUD LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
Acción 5.1.	
Realizar el estudio de riesgos psicosociales de toda la plantilla municipal, desagregando los resultados por sexo.	
Objetivo específico	
Hacer una política de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género	
Personas destinatarias	Toda la plantilla municipal
Temporalización	2021
Indicadores de evaluación	Se realiza el estudio Si/No
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 5. SALUD LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
Acción 5.2.	
Realizar actividades para la gestión emocional, trabajo en equipo y control del estrés laboral.	
Objetivo específico	
Mejorar el clima laboral	
Personas destinatarias	Toda la plantilla laboral
Temporalización	2021, 2022, 2023
Indicadores de evaluación	n.º de actividades realizadas
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 5. SALUD LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
Acción 5.3.	
Elaborar un manual de acogida para las nuevas incorporaciones.	
Objetivo específico	
Mejorar el clima laboral	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Temporalización	2021
Indicadores de evaluación	Elaboración del manual Si/No n.º acciones para su difusión
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 5. SALUD LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
Acción 5.4.	
Introducir en los exámenes de salud laboral la perspectiva de género incluyendo una revisión ginecológica anual y ampliando los marcadores de las analíticas que se realizan.	
Objetivo específico	
Incorporar la perspectiva de género a la salud laboral	
Personas destinatarias	Departamento de Salud Laboral y PRL
Temporalización	2021, 2022
Indicadores de evaluación	n.º de revisiones de salud con estas acciones
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 5. SALUD LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
Acción 5.5.	
Adaptar los puestos de trabajo para las trabajadoras embarazadas (jornada, funciones,..)	
Objetivo específico	
Proteger la salud de las embarazadas en el ámbito laboral	
Personas destinatarias	Embarazadas de la plantilla municipal
Temporalización	2021
Indicadores de evaluación	n.º de adaptaciones que se realizan por embarazo
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 5. SALUD LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
Acción 5.6.	
Elaborar un Protocolo sobre Acoso Sexual y por Razón de Sexo, y difundirlo entre la plantilla municipal	
Objetivo específico	
Sensibilizar sobre el acoso sexual y por razón de sexo, establecer cauces de denuncia y tratamiento incluyendo la sensibilización y prevención.	
Personas destinatarias	Jefaturas de departamento, servicio de PRL y plantilla municipal
Temporalización	1º semestre 2020
Indicadores de evaluación	Elaboración del Protocolo Si/No n.º de acciones de difusión del Protocolo
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 5. SALUD LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
Acción 5.7.	
Sensibilizar a la plantilla municipal sobre violencia de género, y ofrecerle formación para que conozcan el protocolo municipal de actuación en violencia de género y las medidas específicas para las trabajadoras municipales víctimas de violencia de género.	
Objetivo específico	
Implicar al personal de todas las áreas y departamentos en la prevención y erradicación de la violencia de género.	
Personas destinatarias	Todas las áreas municipales
Temporalización	2º semestre 2020
Indicadores de evaluación	n.º de actividades realizadas
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 5. SALUD LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
Acción 5.8.	
Dotar de recursos al departamento de personal para que se creen bolsas de trabajo para realizar sustituciones en casos de baja.	
Objetivo específico	
Cubrir con agilidad las bajas laborales para evitar la sobrecarga de trabajo	
Personas destinatarias	Departamento de personal
Temporalización	Durante la vigencia del Plan
Indicadores de evaluación	n.º de bolsas convocadas
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Resumen diagnóstico

El Pleno del 29 de mayo de 2008 aprobó implementar un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones del Ayuntamiento, y se elaboró una Guía de Lenguaje no Sexista que está en todos los departamentos municipales.

Es un aspecto que se cuida mucho desde todos los departamentos municipales, así con el uso de imágenes no sexistas en la cartelería municipal.

Objetivo general

Fomentar el uso del lenguaje administrativo incluyente y no sexista, tanto escrito como en el uso de imágenes.

Acciones

6.1. Difundir entre toda la plantilla municipal la Guía para un uso no sexista de la lengua elaborada por el ayuntamiento.

6.2. Realizar formación sobre comunicación no sexista, tanto escrita como a través de las imágenes.

EJE 6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	
Acción 6.1.	
Difundir entre toda la plantilla municipal la Guía para un uso no sexista de la lengua elaborada por el ayuntamiento.	
Objetivo específico	
Utilizar de manera sistemática el lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas	
Personas destinatarias	Todos los departamentos municipales
Temporalización	Durante la vigencia del Plan
Indicadores de evaluación	n.º de guías que se reparten
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	
Acción 6.2.	
Realizar formación sobre comunicación no sexista, tanto escrita como a través de las imágenes.	
Objetivo específico	
Utilizar de manera sistemática el lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas	
Personas destinatarias	Todos los departamentos municipales
Temporalización	Durante la vigencia del Plan
Indicadores de evaluación	n.º de formaciones realizadas
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 7. TRANSVERSALIDAD

Resumen diagnóstico

La mayor parte de las acciones de este área están contempladas también en el Plan Municipal de Igualdad (Plan FID).

Objetivo general

Implantar en la gestión municipal la transversalidad de género y de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Acciones

- 7.1. Difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades de la plantilla municipal.
- 7.2. Recoger y presentar todos los datos relacionados con los procesos internos del ayuntamiento desagregados por sexo.
- 7.3. Incluir cláusulas en los pliegos de contratación, convenios de colaboración y convocatoria de subvenciones relativas a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y responsabilidad social.
- 7.4. Fomentar la formación del personal técnico y político de todos los departamentos municipales para introducir la perspectiva de género en las diferentes áreas de trabajo: presupuestos, urbanismo, movilidad, deporte, educación, cultura ocio y tiempo libre, etc.

EJE 7. TRANSVERSALIDAD	
Acción 7.1.	
Difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades de la plantilla municipal.	
Objetivo específico	
Dar a conocer a la totalidad de la plantilla del ayuntamiento y organismos asociados el Plan de Igualdad.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla municipal
Temporalización	Durante la vigencia del Plan
Indicadores de evaluación	n.º de acciones de difusión realizadas
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 7. TRANSVERSALIDAD	
Acción 7.2.	
Recoger y presentar todos los datos relacionados con los procesos internos del ayuntamiento desagregados por sexo.	
Objetivo específico	
Conocer el uso de los diferentes servicios municipales por parte de la población con datos desagregados por sexo.	
Personas destinatarias	Todos los departamentos municipales
Temporalización	Durante la vigencia del Plan
Indicadores de evaluación	n.º de memorias que recogen los datos desagregados por sexo
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 7. TRANSVERSALIDAD	
Acción 7.3.	
Incluir cláusulas en los pliegos de contratación, convenios de colaboración y convocatoria de subvenciones relativas a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y responsabilidad social.	
Objetivo específico	
Incorporar la perspectiva de género en la contratación pública.	
Personas destinatarias	Departamentos afectados
Temporalización	Durante la vigencia del Plan
Indicadores de evaluación	n.º de pliegos en los que se incluyen cláusulas n.º de convocatorias de subvenciones que incluyen cláusulas
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

EJE 7. TRANSVERSALIDAD	
Acción 7.4.	
Fomentar la formación del personal técnico y político de todos los departamentos municipales para introducir la perspectiva de género en las diferentes áreas de trabajo: presupuestos, urbanismo, movilidad, deporte, educación, cultura ocio y tiempo libre, etc.	
Objetivo específico	
Aplicar la transversalidad de género en toda la gestión municipal	
Personas destinatarias	Todos los departamentos municipales
Temporalización	Durante la vigencia del Plan
Indicadores de evaluación	n.º de acciones formativas impulsadas por el ayuntamiento n.º de personas que se forman en perspectiva de género
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	
Actividad	
Metodología	
Recursos	
Humanos	
Materiales	
Observaciones	
Propuestas de mejora	

5. Calendarización

	ACCION	2020	2021	2022	2023	2024
EJE 1	1.1					<p>EVALUACIÓN FINAL DEL PLAN:</p> <p>- INFORME DE EVALUACIÓN</p> <p>- REDACCIÓN DEL II PLAN</p>
	1.2					
	1.3					
	1.4					
EJE 2	2.1					
	2.2					
	2.3					
EJE 3	3.1					
	3.2					
	3.3					
	3.4					
EJE 4	4.1					
	4.2					
	4.3					
EJE 5	5.1					
	5.2					
	5.3					
	5.4					
	5.5					
	5.6					
	5.7					
	5.8					
EJE 6	6.1					
	6.2					
EJE 7	7.1					
	7.2					
	7.3					
	7.4					

6. Seguimiento. La Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación de la implementación del Plan de Igualdad, reuniéndose semestralmente.

Está compuesta por:

- Concejal delegado de Personal
- La agente de igualdad
- Representante del Departamento de Personal y Recursos Humanos
- Representante sindical de CCOO
- Representante sindical de UGT
- Representante sindical de CSIF
- Representante sindical de SPLL

Semestralmente se irá realizando la evaluación continua del proceso de implementación del Plan, siguiendo los indicadores que aparecen en la ficha de cada una de las acciones, detallando las actividades realizadas, metodología, recursos empleados, valoración de las mismas y propuestas de mejora; de manera que el Plan sea un instrumento vivo y flexible, que se adapte a los cambios que pudieran producirse.

Durante el primer trimestre de 2024 se redactará el Informe de evaluación final y se irán realizando las propuestas para la continuidad del II Plan.

7. Vigencia y presupuesto.

El Plan tiene una vigencia de 4 años y para aquellas acciones que requieran de gasto, se destinará el presupuesto de la partida del Plan de Igualdad (Concejalía de Igualdad) y de la de Prevención de Riesgos Laborales (Concejalía de Personal).

9. Glosario de términos

Acción positiva. Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Acoso por razón de sexo. La situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual. La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Brecha de género. Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.

Conciliación. Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

Corresponsabilidad. Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

Datos desagregados por sexo. Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del “género”.

Discriminación directa. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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.

Discriminación indirecta. 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.

Enfoque integrado de género. Enfoque de trabajo que pretende integrar, de forma sistemática, la Perspectiva de Género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida, tanto en las esferas públicas como en las privadas. El enfoque integrado de género es una metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención.

Estereotipo. Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.

Feminización. Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres.

Género. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

Igualdad de trato. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en los ámbitos económico, político, social, laboral

Paridad. La participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de esa participación deben de recaer igualmente en mujeres y hombres.

Plan de Igualdad . Son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Perspectiva de género. Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Políticas de Igualdad de Oportunidades. Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio se llevan a la práctica.

Principio de Igualdad. Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Principio de Igualdad de Oportunidades. Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación.

Representación equilibrada. Aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo no supere el 60%, ni sea menos del 40 %.

Responsabilidad social en las empresas. Son aquellas medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole que la empresa establece, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.

Segregación Horizontal. Se da cuando las mujeres se concentran en algunas profesiones o campos profesionales y los hombres en otros distintos.

Segregación Vertical. Se da cuando los hombres ocupan los puestos de toma de decisiones incluso en los sectores con presencia mayoritaria de mujeres.

Sexismo. Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

Sexo. Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.

Techo de Cristal. Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando hacia puestos de mayor responsabilidad. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

Violencia de género. Las Naciones Unidas reconocen en 1980 como la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”.