

# **I PLAN DE IGUALDAD DEL CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE ALMERÍA 2024-2028**

## INDICE

Presentación y datos de la organización.....	3
Compromiso con la igualdad de oportunidades.....	4
Fundamentación jurídica.....	5
Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.....	8
Ámbito personal, territorial y temporal.....	9
Metodología.....	9
Características del Plan de Igualdad.....	10
Informe de conclusiones del diagnóstico.....	10
Informe de resultados de la auditoría y plan de acción.....	13
Objetivo y estructura del Plan de Igualdad.....	20.
Plan de acción.....	21
Equipo de igualdad para la implantación, seguimiento y evaluación.....	27
Medios y recursos para la implantación del Plan.....	28
Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.....	29
Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de igualdad.....	31
Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.....	34
Vigencia del Plan de Igualdad.....	35
Definición de los conceptos claves del Plan de Igualdad.....	36

## Presentación y datos de la organización

### INFORMACIÓN BÁSICA DEL CONSORCIO

DATOS DE LA ENTIDAD			
DENOMINACIÓN SOCIAL	Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Almería		
NIF	Q0400122H		
DOMICILIO FISCAL	Plaza de la Estación, sn – 1ª planta. Estación Intermodal de Almería. 04006. Almería		
FORMA JURÍDICA	Entidad de Derecho Público de carácter asociativo		
AÑO DE CONSTITUCIÓN	2007		
PÁGINA WEB	<a href="https://ctal.es/">https://ctal.es/</a>		
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
NOMBRE	Luis Miguel Carmona Ledesma		
CARGO	Director Gerente		
TELF.	950186570		
E-MAIL	lmcarmona@ctal.es		
RESPONSABLE DE IGUALDAD			
NOMBRE	Manuel Jesús Martínez Serna		
CARGO	Director técnico		
TELF.	950186570		
E-MAIL	mmartinez@ctal.es		
ACTIVIDAD			
SECTOR ACTIVIDAD	CNAE: 8411-ACTIVIDADES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA		
CNAE	8411-ACTIVIDADES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA		
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Área metropolitana de Almería		
DIMENSIÓN			
PERSONAS TRABAJADORAS	Mujeres	2	Hombres 3
CENTROS DE TRABAJO	Un solo centro de trabajo		
FACTURACIÓN ANUAL (€)	Superior a 5 millones de euros		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
DISPONE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL	No		
CERTIFICADOS DE IGUALDAD OBTENIDOS	No		
REPRESENTACIÓN LEGAL TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	No		

El Consorcio se constituye con el objeto de articular la cooperación económica, técnica y administrativa entre las Administraciones consorciadas a fin de ejercer de forma conjunta y coordinada las competencias que les corresponden en materia de creación y gestión de infraestructuras y servicios de transporte, en el ámbito territorial de los municipios consorciados.

#### Funciones

De acuerdo con el Art. 4º de sus Estatutos, el Consorcio iniciará sus actividades, actuando en las

materias que se indican a continuación, dependiendo su ejercicio de la efectiva asunción por parte del Consorcio de las correspondientes competencias y servicios por acuerdo de las Administraciones en cada caso competente:

- Impulso y terminación de los trabajos del Plan Intermodal de Transportes del Área de Almería.
- Planificación y ordenación de las infraestructuras y los servicios de transporte que se declaren de interés metropolitano en el Plan Intermodal de Transportes.
- Coordinación de los servicios, infraestructuras e instalaciones de transporte, con promoción de la imagen unificada del Sistema de Transportes del Área de Almería.
- Cooperación en materia de prestación de Servicios de Transporte, así como la construcción y explotación de infraestructuras e instalaciones de interés metropolitano.
- Establecimiento del marco tarifario para la prestación de los servicios en el Ámbito territorial del Consorcio.
- Gestión de los Servicios de Transporte que se le atribuyan o encomienden por las Administraciones consorciadas, incluyendo su participación en el ejercicio de las funciones de inspección.
- Propuesta de establecimiento de tasas, precios públicos y contribuciones especiales, de conformidad con la legislación vigente, relacionados con el ejercicio de sus actividades y servicios.

## **Compromiso con la igualdad de oportunidades**

---

El **Consortio de Transporte Metropolitano del Área de Almería** (en adelante, **CTM Almería**) manifiesta su compromiso con la igualdad desde la concienciación, sensibilización y compromiso de la dirección de la organización con la igualdad de oportunidades, trabajando para que ambos principios se articulen como ejes transversales de la organización, que quiere personas comprometidas y preparadas para infundir confianza en el servicio prestado a la ciudadanía. La incorporación de medidas y estrategias que favorezcan la igualdad de oportunidades, de trato y de la diversidad es un compromiso de CTM Almería, con sus recursos humanos y con la sociedad.

El I Plan de Igualdad, no está dirigido exclusivamente a mujeres, está diseñado para todas las personas que trabajan en CTM Almería y recoge la estrategia y las principales líneas de trabajo de la organización en materia de igualdad de oportunidades para los próximos 4 años (2024-2028), cuyo objetivo es seguir impregnando del principio de igualdad a toda la organización, siendo conscientes de la responsabilidad que tenemos como entidad que trabaja con personas y para las personas.

Este I Plan incluye criterios de calidad, estableciendo sus fundamentos en los principios rectores basados

en el enfoque integrado de género.

Con este Plan Transversal de Género, **CTM Almería** asume el compromiso de integrar el enfoque de género en la política de la entidad y por lo tanto en sus actuaciones como garantía del cumplimiento de los principios democráticos de igualdad, reafirmando nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de mujeres y hombres, estableciendo dicha Igualdad como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con las orientaciones que establece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de **CTM Almería**, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo”*.

El aseguramiento del principio enunciado se buscará mediante la implantación del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El objetivo principal de este Plan se centra en potenciar una cultura corporativa que atienda a la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, consolidando un camino ya emprendido en el seno de nuestra organización.

El compromiso de la Dirección con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, son una obligación ineludible, si queremos conseguir que este Plan para la Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora.

En base a los resultados obtenidos en el diagnóstico previo, a las sugerencias previstas en la normativa de referencia y, finalmente, teniendo en cuenta los avances que ya se han producido en el interior de la organización a favor de la igualdad de oportunidades, se ha procedido a la elaboración y desarrollo de este documento.

Por lo tanto, las partes firmantes de este Acuerdo y en cumplimiento de las diferentes normativas en las que se sustenta han negociado y acordado este Plan de Igualdad en el seno de la Comisión negociadora de Igualdad para que se convierta en una herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

## Fundamentación jurídica

---

El presente Plan para la igualdad de mujeres y hombres atiende a la reciente legislación laboral desarrollada para ello desde 2007 sustentándose en el siguiente marco jurídico:

### ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas. Nueva York, el 19 de diciembre de 1966)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas. Nueva York, el 19 diciembre de 1966).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979).
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1993, por la Asamblea General.
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (ECHR).
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- IV Conferencia Ministerial sobre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa, celebrada en Estambul en 1997.
- Declaración Final de la Segunda Cumbre del Consejo de Europa, firmada en 1997, en Estrasburgo.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa (2002).

### ÁMBITO COMUNITARIO

- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957).
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 9 de febrero de 1992).
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE).
- Tratado por el que se instituye una Constitución para Europa, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004.
- Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.
- Programas comunitarios para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 de la Comisión

## **DIRECTIVAS DE LA UNIÓN EUROPEA**

- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978.
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986.
- Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992.
- Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.

## **ÁMBITO ESTATAL**

- Constitución Española 1978.
- Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 de marzo.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre.
- Ley 7/1985, de 2 de abril.
- Real Decreto 1251/2001.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto.
- Real Decreto-ley 6/2019.
- Real Decreto-ley 901/2020.
- Real Decreto-ley 902/2020.

## **ÁMBITO AUTONÓMICO**

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.
- Ley 7/2018 por la que se modifica la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.
- Ley 9/2018 de modificación de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

## Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

---

El Plan de igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano de Almería y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la organización ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria creada el 22 de enero de 2024 y formada por las siguientes personas:

Por representación del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Almería:

Luis Miguel Carmona Ledesma, director Gerente.

Manuel Jesús Martínez Serna, director técnico. .

Por representación de las personas trabajadoras:

María Angustías Serrano Muñoz, CSIF Almería. (\*)

*(\*) Sustituida en la Comisión Negociadora por D<sup>a</sup>. Cristina Guillen Puertas.*

## Funciones de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad

---

La principal función de la comisión negociadora de igualdad es impulsar la igualdad de oportunidades y de género en la organización mediante la implementación y evaluación de actuaciones y políticas encaminadas a la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, analizando funciones y tareas ejercidas en relación al desarrollo de programas, prestación de servicios, elaboración de acciones y proyectos.

Centrándonos en el artículo 6 del RDL 901/2020, expone que la comisión negociadora tiene las siguientes competencias:

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

## Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras del Consorcio de Transporte Metropolitano de Almería.

El ámbito territorial es provincial, ya que tiene un único centro de trabajo en Almería.

La fecha de entrada en vigor del Plan será de cuatro años a partir del día siguiente de su aprobación por el Consejo de Administración del Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Almería.

### Metodología

La elaboración del I Plan de Igualdad de **CTM Almería** se ha iniciado con la manifestación pública del compromiso por parte de la Gerencia y la creación de la Comisión Negociadora para la Igualdad, cuyas personas integrantes y funciones pueden consultarse en el apartado "*Partes suscriptoras del Plan de Igualdad*".

Como establece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, con carácter previo a la elaboración de este plan se ha realizado un diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del personal. Para lograr este objetivo se han recogido diferentes tipos de datos a través de cuestionarios cualitativos y cuantitativos que han cumplimentado tanto el Departamento de Recursos Humanos, el personal Directivo, la plantilla y las representaciones de las y los trabajadores (RLT).

La recolección de toda esta información y documentación estratégica y, su análisis posterior ha permitido conocer, por un lado, la política de gestión del personal en materia de igualdad de género, la percepción de la plantilla y, de otro, la cultura organizacional. El resultado de dicho análisis ha dado como resultado el conjunto de medidas de acción que se recogen en este documento.

	<b>Compromiso de la Dirección</b>	•Gerencia •RLT
	<b>Diagnóstico cuantitativo y cualitativo</b>	•Cuestionarios •Análisis documental
	<b>I Plan de Igualdad</b>	•Negociación •Medidas de Acción

## Características del Plan de Igualdad

---

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Dar cumplimiento a las diferentes normativas legales y en especial** a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto-ley 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto-ley 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la entidad, en sus políticas y jerarquías.
- Considera uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes.
- Es preventivo, ya que se trabaja con actuaciones concretas, dirigidas a evitar cualquier posibilidad de discriminación futuras por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de los mecanismos de control, seguimientos y evaluación.

## Informe de conclusiones del diagnóstico

---

El diagnóstico tras su proceso de recogida y análisis de datos arroja las siguientes conclusiones:

1. La Entidad no se considera empresa masculinizada ni feminizada dado que el número de trabajadores/as hombres y mujeres no supera el 60% en ninguno de los casos.

2. De los datos obtenidos no se desprende que influyan los estereotipos de género al asignar funciones (segregación horizontal), principalmente por la existencia de una sola plaza por puesto de trabajo lo que no permite división de funciones entre personal que ocupe la misma ocupación.

En cuanto al reparto de los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres en la empresa (segregación vertical) se detecta que en la actualidad la Entidad se encuentra masculinizada en este tipo de puestos estando ocupados por hombres las dos plazas reservadas a personal de Alta Dirección de la RPT del CTAL (Director Gerente – Director Técnico). Sin perjuicio de lo anterior, el diagnóstico no puede obviar el histórico de ocupación de ambos cargos y de los procesos selectivos para su cobertura (Ver Conclusión n.º 11 y 15).

3. No existen franjas de edad en las que se concentra un mayor número de mujeres o de hombres, no estando esta circunstancia relacionada con etapas de la vida en que las responsabilidades de cuidado son mayores.

No existen medidas de conciliación especiales o que expresamente se apliquen teniendo en cuenta la edad y las necesidades de las personas trabajadoras en sus diferentes etapas de la vida.

4. El análisis de la antigüedad que mantienen mujeres y hombres en la empresa, paralelamente con el número de hijas/os que tiene la plantilla demuestran que existe un óptimo grado de estabilidad y que las actuales políticas de conciliación facilitan la permanencia de las mujeres en la Entidad.

5. No existen diferencias entre el nivel de estudios que presentan mujeres y hombres y los puestos que ocupan en la Entidad, no apreciándose desequilibrios entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo, no afectando por tanto de manera diferente a mujeres y hombres.

La totalidad de la plantilla mantiene cualificación Universitaria y por lo tanto de igual o superior categoría a la exigida para el desempeño de sus funciones.

6. Distribución de la plantilla por puesto y responsabilidades familiares. En la actualidad 4 de las 5 personas que trabajan en la Entidad mantienen responsabilidades familiares (3 hombres – 1 mujer) no existiendo puestos con diferencias asociadas al hecho de tener estas responsabilidades.

7. Reducción de Jornada – responsabilidades familiares. No existe actualmente personal que haya solicitado reducción de jornada para atender responsabilidades familiares. Este derecho se encuentra expresamente reconocido por el Estatuto Básico del Empleado Público.

8. Distribución de la plantilla atendiendo a las condiciones laborales. Tipo de Contrato-Jornada. Tras el último proceso de estabilización extraordinario de personal, toda la plantilla, sin distinción de sexo, mantiene contratos indefinidos.

9. Horario-Jornada. Toda la plantilla trabaja en horario continuo y jornada completa. La plantilla no está sometida a turnos de trabajo.

Toda la plantilla tiene flexibilidad horaria para la entrada y salida diaria de su puesto de trabajo. El horario de asistencia obligada al puesto de trabajo coincide con la franja horaria de atención al público de la Entidad de 9 a 14 horas.

Dos de los puestos mantienen teletrabajo (Técnico Jurídico – Técnico Económico). Actualmente están ocupados por un hombre y una mujer, respectivamente, por lo que no se aprecian diferencias en esta posibilidad relacionadas con el género.

10. Salario-Área Agrupación. La existencia de una sola plaza por puesto de trabajo conlleva que no existan diferencias por razón de género en relación a los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla.

Si atendemos a grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor los puestos de Técnico Jurídico y Técnico Económico, ocupados por un hombre y una mujer respectivamente, a pesar de no mantener la misma categoría profesional (Grupo I y Grupo II respectivamente) si que presentan el mismo salario base.

11. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional. De acuerdo a los datos extraídos de los últimos procesos y procedimientos de selección de personal, promoción y formación tramitados en el CTAL no se identifican aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

Se comprueba la alternancia entre hombres y mujeres en el puesto de Dirección Gerencia durante los últimos tres periodos de gestión. Si ampliamos este análisis a la cobertura del puesto desde la creación

de la Entidad el número de mujeres es superior al de hombres que han ocupado el cargo (3-2). No se aprecian diferencias por sexo en el acceso a puestos de responsabilidad.

Ni la descripción de puestos de trabajo de responsabilidad, o de sus requisitos de acceso, incluyen elementos que puedan incidir de manera desigual sobre las y los trabajadores, tales como movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar, etc.

No se aprecian criterios que puedan dar lugar a desequilibrios en las Bases de la Convocatoria, formularios o solicitudes de ingreso, anuncios publicados de ofertas de empleo y demás documentación oportuna.

Los criterios y canales de información utilizados en procesos de selección y contratación (anuncios prensa/publicaciones en BOJA) permiten una difusión por igual a mujeres y hombres.

El lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción no presenta ni utiliza de forma genérica distinciones entre hombres y mujeres. Los 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 retención del talento no presentan distinción por razón de género. Asimismo, los criterios de selección están basados en aspectos objetivos, relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional, o de carácter subjetivo, en los que no intervienen estereotipos de género.

El perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección mantienen cuotas no desequilibradas por razones de género (40%-60%).

El Plan de Formación y cuestionario de detección de necesidades formativas está sometido a los criterios de contenido e igualdad de género establecidos por la Excm. Diputación Provincial de Almería y las materias que de forma abierta permitan su inscripción por parte del IAAP. Se garantiza el acceso igualitario a programas formativos con actividades formativas dentro y fuera de la jornada de trabajo no afectando de manera desigual a mujeres y hombres. No existen diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos que persigue dicha formación cuando asisten más mujeres o más hombres. El número de horas de las acciones formativas se distribuyen por igual entre mujeres y hombres y entre los diferentes puestos de trabajo.

Los canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación (correo electrónico del área de formación de Diputación o IAAP) permiten una difusión que llega por igual a mujeres y hombres.

12. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas. No se identifican situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

De acuerdo a la distribución de la plantilla de la Entidad para hacer la clasificación profesional se comprueba que el salario base, complementos por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, en los puestos de técnicos administrativos (Económico y Jurídico) arroja que no existen de desigualdades retributivas por razón de género.

Deberá de realizarse auditoría retributiva con carácter previo a la aprobación del Plan de Igualdad.

13. Condiciones de trabajo. No se identifican aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo (jornada, distribución horaria, teletrabajo, turnos), remuneración por rendimiento, movilidad funcional y geográfica y la estabilidad laboral (totalidad de las contrataciones indefinidas) basados en razones de género.

No se han implementado procedimientos que se encuadren en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo que se pretende implantar por la Entidad si bien la Entidad está inmersa en el seguimiento de un itinerario tutorizado por parte del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM).

14. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Al objeto de promover la conciliación y ejercicio los derechos de la vida personal, familiar y laboral se comprueba que la Entidad mantiene implantadas medidas como el horario flexible, jornada continua o teletrabajo, sin perjuicio del resto de herramientas ofrecidas por la normativa laboral y el TR del Estatuto Básico del Empleado Público relativos a permisos y excedencias.

No se registran en el último año excedencias por motivos familiares o de conciliación. Los permisos diarios para el cumplimiento de deberes familiares y cumplimiento de deberes se desarrolla sin incidencias que reseñar.

15. Infrarrepresentación femenina. Se comprueba la alternancia entre hombres y mujeres en el puesto de Dirección Gerencia durante los últimos tres periodos de gestión (2010-2023). Si ampliamos este análisis al periodo comprendido desde la creación de la Entidad (2007) comprobamos que el número de mujeres que han ocupado la Dirección Gerencia es superior al de hombres que han ocupado el cargo (3-2).

16. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. No existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo sin perjuicio de que uno de los objetivos del presente expediente sea la aprobación del primer protocolo de acoso del CTAL. No consta que se hayan dado situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que puedan encuadrarse en este protocolo.

17. Otras materias de análisis. No se han producido situaciones ni, por tanto, actuaciones o adopción de medidas relacionadas con la violencia de género.

Tampoco consta que se hayan implementado cauces informativos por los que, de forma periódica, la Entidad transmita información a las trabajadoras sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y su forma de ejercitarlos.

Consta la existencia de medidas de sensibilización en la materia realizadas en las instalaciones y autobuses gestionadas por la Entidad, si bien esta campaña estaba más dirigida al viajero/a que a la plantilla del CTAL.

Se detecta que la comunicación en redes no es incluyente y muestra un lenguaje sexista.

No se detectan que en los canales de comunicación de la Entidad se utilicen imágenes no incluyentes o sexistas (web, logo, fotografías, infografías...) existiendo equilibrio entre la representación de mujeres y hombres.

No existen medidas de evaluación y prevención de riesgos laborales que incorporen la perspectiva de género, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia).

No se recogen expedientes de siniestralidad que muestren diferencias por sexo y categoría. En este sentido, la Entidad ha sido reconocida por la mutua de accidentes como centro libre de accidentes de trabajo en los últimos 10 años.

Las instalaciones del CTAL, si bien no cuentan con servicios propios, si que tienen disponible a nivel de centro de trabajo (Estación Intermodal de Almería) de servicios segregados por sexo.

De acuerdo a los cuestionarios de opinión cumplimentados por la plantilla casi de forma unánime (4 en una escala del 1 al 4 en más del 90% de las preguntas) cree que sus derechos en materia de género, promoción, conciliación, oportunidades, etc cumplen con los criterios y prácticas en favor de la igualdad, sin distinción significativa en los formularios cumplimentados por mujeres y hombres.

## Informe de la auditoría retributiva de la plantilla del CTM Almería.

---

Las últimas modificaciones normativas en materia de Igualdad Laboral han atendido a uno de los resultados más visibles de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la brecha salarial.

Para ello han activado una serie de herramientas normativas, entre las que destaca el Real Decreto-ley 6/2019. Este documento introdujo la obligación del registro salarial en las empresas mediante la modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores; este Real Decreto modifica el artículo 46.2 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007 (LOIEMH), al incluir la auditoría salarial en el diagnóstico de los planes de igualdad además de prever su desarrollo reglamentario en el artículo 46.6 de esta misma ley.

Este hecho establece un vínculo entre el Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, al ser en este último donde se realiza el desarrollo reglamentario tanto del registro salarial como de la auditoría salarial. La finalidad es establecer medidas específicas en la empresa para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

En este sentido es fundamental cambiar la visión actual de la sociedad, especialmente de los hombres, y el papel que juegan las mujeres y los hombres. Concienciar y sensibilizar sobre la importancia de corregir las desigualdades, no solo como justicia social, también como un elemento estratégico de las organizaciones.

En primer término, resulta imprescindible clarificar algunos conceptos y señalar, posteriormente, cuáles son los principales factores identificados como causantes de la brecha salarial en distintos estudios e investigaciones. La no discriminación salarial o de igual retribución por un trabajo de igual valor entre mujeres y hombres se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y amparado, no sólo por la normativa europea, sino también en el ámbito internacional, estatal y autonómico.

En esta definición aparecen dos conceptos que requieren ser concretados:

- La **retribución** entendida como el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresariado al trabajador o trabajadora en razón de la relación de trabajo (Art. 141 del Tratado de Ámsterdam).

- El concepto de **trabajo igual o trabajo de igual valor**, que se recoge por primera vez en un texto normativo en el Convenio 100 de la OIT de 1951, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, otras normativas y directivas y, más recientemente en el **RD902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Si bien la norma no exige un procedimiento específico que defina qué se entiende por puestos de trabajo de igual valor, sí está regulado en el **art. 28 del Estatuto de los Trabajadores**, *donde se establece que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes*. O sea, aquellos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a igualdad de capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), igualdad de responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad de los recursos materiales y de la información y sobre la seguridad y el bienestar de las personas) e igualdad de condiciones de trabajo. Es decir, aplicando tal y como requiere la norma los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.
- El **principio de transparencia retributiva** recogido en el Art. 3 del RD Ley 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el que se obliga a las empresas y a los convenios colectivos a integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. Este principio tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñando un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda identificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

La igualdad salarial es un derecho reconocido y amparado por la legislación internacional, europea, estatal y autonómica: mujeres y hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

La Relación de Puestos de trabajo, (en adelante RPT), se realiza en diferentes categorías profesionales con las siguientes denominaciones de puestos de trabajo:

<b>CATEGORÍA PROFESIONAL (según sistema de clasificación profesional)</b>	<b>PUESTO DE TRABAJO</b>
<b>Alta Dirección</b>	Director/a Gerente
<b>Alta Dirección</b>	Director/a Técnico/a
<b>Grupo 1</b>	Técnico/a Jurídico
<b>Grupo 2</b>	Técnico/a económico financiera
<b>Grupo 4</b>	Auxiliar administrativo/a

El procedimiento de valoración de puestos se ha construido a partir de estos elementos:

1.- Categorías de factores de valoración:

- Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

La clasificación anterior se desagrega en elementos denominados factores y subfactores de valoración, que permiten apreciar las características de un puesto de trabajo. Dentro de cada factor o subfactor existe una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que estos concurren para cada puesto de trabajo, existiendo un nivel cero o “no relevante” que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo. La herramienta está elaborada sobre un total de 1000 puntos y agrupará los puestos de trabajo de igual valor.

Una vez realizada la valoración de puestos, la puntuación y distribución por sexo es la siguiente:

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO.		
PUESTO	VALORACIÓN	SEXO
DTOR GERENTE	735,266142857143	MASCULINO
DTOR TÉCNICO	735,266142857143	MASCULINO
TECNICO/A JURÍDICO	688,802142857143	MASCULINO
TECNICO/A ECONÓMICO FINAN- CIERO	688,802142857143	FEMENINO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	352,49080952381	FEMENINO

Analizando el registro retributivo entregado, las retribuciones del personal del CTM Almería se distribuyen en: salario base (que se percibe en 12 mensualidades), antigüedad (que se percibe en 12 mensualidades) y pagas extras.

Para realizar comparaciones de salarios entre hombres y mujeres dentro de un mismo grupo o categoría o bien en puestos de igual valor (misma agrupación) lo hacemos a través del análisis de las retribuciones equiparadas, ya que los importes efectivos no permiten hacer comparaciones significativas al no equilibrar el salario y los complementos percibidos. En cambio, las retribuciones equiparadas facilitan comparaciones de puestos de trabajo en una situación similar o equiparable, es decir, a jornada completa (normalización) y durante todo el periodo de referencia escogido (anualización), elevando todas las cantidades percibidas al bruto anual, prescindiendo así de aquellas variables que hayan podido existir en periodos de referencia como la temporalidad, reducciones de jornada...etc que sí se encuentran reflejadas entre los importes efectivos.

Para facilitar el análisis de la información se presenta un breve resumen según la agrupación por conceptos para posteriormente recoger las tablas analizadas.

La diferencia porcentual entre mujeres y hombres se calcula a través de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres} - \text{Ídem a las Mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres}} = \%$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres (cobra menos), en el porcentaje expresado. Si es negativo, la interpretación es la contraria (cobra más).

PERCEPCIONES SALARIALES		
PUESTO	SUELDO BASE	ANTIGÜEDAD
DTOR GERENTE	52564,26	697,62
DTOR TÉCNICO	43406,02	2803,92
TECNICO/A JURÍDICO	35747,32	2286,48
TECNICO/A ECONÓMICO FINAN- CIERO	35747,32	2286,48
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	21790,86	1472,80

Atendiendo al total de retribuciones equiparadas, se observa que los hombres han percibido de media un 32,5 % más que las mujeres. Este dato está principalmente propiciado por el hecho de que las dos personas que en la actualidad ocupan los cargos de Alta Dirección de la Entidad son hombres.

	Nº	Salario base equiparado	Total Compl. Salariales	Total Salario equiparado
<b>BRECHA</b>		<b>34 %</b>	<b>-10,83 %</b>	<b>32,5 %</b>
<b>Hombre</b>	<b>3</b>	<b>43905,86</b>	<b>1929,34 €</b>	<b>45835,20 €</b>
<b>Mujer</b>	<b>2</b>	<b>28769,09</b>	<b>2138,36 €</b>	<b>30907,45 €</b>

No obstante, del análisis de los datos, como veremos a continuación, no se aprecian brechas entre hombres y mujeres dentro de una misma categoría, sin perjuicio que después del proceso de estabilización de empleo los puestos de Técnico Jurídico Administrativo y Técnico Económico Financiero pasaran a tener la consideración de Grupo I y Grupo 2 respectivamente.

Cuando se analiza la mediana, debemos tener en cuenta que la misma, sobre un conjunto de datos ordenador de menor a mayor, es justo el valor que se encuentra en el centro, dejando a un lado a aquellas personas que tienen un salario inferior y al otro, a aquellas que tienen un salario superior.

Observando en conjunto la mediana de las retribuciones totales de hombres y mujeres se observa brecha favorable a los hombres de un 32,5 %.

Sin perjuicio de lo anterior, las organizaciones que realizan auditorías retributivas deben incluir los promedios y medianas de las retribuciones de las agrupaciones que hayan resultado del proceso de valoración de puestos (puestos de igual valor) convenientemente desglosados por sexo. En este caso, diferenciamos 3 escalas:

- Escala 01. Auxiliares.
- Escala 02. Técnicos.
- Escala 03. Personal de Alta Dirección.

	N º	Salario base equiparado	Total Compl. Salariales	Total Salario equiparado	Total retribuciones equiparados
<b>ESCALA 01</b>		<b>- 100 %</b>	<b>- 100 %</b>	<b>- 100 %</b>	<b>- 100 %</b>
<b>Hombre</b>	0	0 €	0 €	0 €	0 €
<b>Mujer</b>	1	21790,86 €	1472,80€	23262,80 €	23262,80 €
<b>ESCALA 02</b>		<b>0%</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>
<b>Hombre</b>	1	35747,32 €	2286,48 €	38033,8 €	38033,8 €
<b>Mujer</b>	1	35747,32 €	2286,48 €	38033,8 €	38033,8 €
<b>ESCALA 03</b>		<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>0%</b>
<b>Hombre</b>	2	47.950,14 €	0	0	0
<b>Mujer</b>	0	0 €	0 €	0 €	0 €

Atendiendo a la clasificación de los puestos de trabajo, observamos que en las Escalas 3 y 1 la brecha es del 100% favorable a los hombres y mujeres respectivamente porque los dos puestos de Alta Dirección (Director Gerente y Director Técnico) están ocupados por personas de género masculino y el puesto de Auxiliar Administrativo por persona de género femenino y por tanto no admiten comparaciones con personas de distinto género.

En la Escala 2 no existe brecha de género entre las retribuciones de ambos técnicos, jurídico y económico-financiero, dado que estas retribuciones están consolidadas con carácter previo al proceso de estabilización del personal del año 2023, en el que se diferenciaron los grupos laborales de ambos puestos.

## Objetivos y estructura del Plan de Igualdad

Este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres nace con el **Objetivo General de Impulsar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres de CTM de Almería** y tiene como fines principales:



1. Impulsar la transversalización del enfoque de género en la gestión interna de la organización.



2. Potenciar la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización.



3. Garantizar que la gestión de los Recursos Humanos se dirige a cumplir con los requisitos aplicables en materia de igualdad de oportunidades.



4. Asegurar que las necesidades e intereses de las mujeres están integradas en la cultura empresarial.



5. Seguir mejorando las condiciones de trabajo y de salud laboral de las mujeres y hombres de la plantilla.

Estos 5 grandes fines se han aterrizado en un plan de acción que se ha organizado atendiendo a **5 grandes áreas de intervención:**

- I. Política y estructura de género de la organización: donde se establecen los pilares para que la igualdad entre hombres y mujeres sea uno de los valores estratégicos de la organización y donde se desarrolla la estrategia de transversalización de género de CTM Almería. Estrategia que incide en los mecanismos de seguimiento y coordinación, en el conocimiento y compromiso en materia de igualdad, así como en la toma de decisiones compartida por mujeres y hombres de la organización.
- II. Gestión de las personas: con medidas dirigidas a garantizar una gestión de personas basada en la igualdad de trato y de oportunidad de mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación del personal, en la clasificación profesional del mismo, en la formación y en promoción profesional de la plantilla, así como, en las condiciones de trabajo y en el principio

de equidad retributiva.

- III. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: donde se incluirán medidas de sensibilización que potencien la cooperación en los hogares entre hombres y mujeres y rompan con los estereotipos de género y que, además, promuevan la conciliación de la vida. Personal de la plantilla.
- IV. Salud laboral: donde se recogen medidas para incluir el enfoque de género en el ámbito de la prevención y seguridad en el trabajo, así como para garantizar que la plantilla goce de un entorno de trabajo libre de todo tipo de acoso y discriminación.
- V. Comunicación y lenguaje no sexista: por medio de la comunicación y el lenguaje que se emplea se transmiten valores en cuanto a igualdad e inclusión o, bien todo lo contrario.

Cada una de estas 5 áreas cuenta con un objetivo específico que determina el resultado buscado en cada una de ellas para lograr el objetivo general del Plan. Por su parte, como se muestra en el cuadro siguiente, cada objetivo específico se operativiza en un tercer nivel a través de **5 objetivos operativos** que aglutinan un total de **10 medidas** o acciones concretas.

## Plan de acción



A continuación, se presentan las diferentes áreas de intervención, así como los diferentes objetivos estratégicos y operativos del I Plan Transversal para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

## ÁREA I. POLÍTICA Y ESTRUCTURA DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN

**ÁREA I** **OBJETIVO ESPECÍFICO.** Integrar el enfoque de género en la decisión, planificación, ejecución y evaluación de las Políticas de **CTAL**.

OBJETIVOS OPERATIVOS Y MEDIDAS				
<b>1.1. Crear estructuras estables para mejorar la gestión y el conocimiento en materia de igualdad.</b>				
<b>P.1.1.1</b> Asegurar las asignaciones económicas necesarias para la implementación de las medidas del I Plan de Igualdad con presentación anual de informes de gastos por medidas o áreas realizadas.	<b>Año</b> <b>1</b>	<b>Año2</b>	<b>Año3</b>	<b>Año4</b>
<b>Responsabilidad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección.</li> <li>Comisión de seguimiento</li> <li>Departamento Financiero</li> </ul>			
<b>Indicadores.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acta de aprobación del presupuesto anual.</li> <li>Nº de informes de gastos presentados.</li> </ul>			
<b>Presupuesto.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se determinará anualmente de acuerdo con las necesidades que se deriven de la implementación del Plan de Igualdad y atendiendo a la situación económica de la organización.</li> </ul>			

<b>P. 1.1.2</b> Fortalecer y potenciar a la Comisión de seguimiento dotándola de un plan de trabajo anual en el que se podrá recoger el apoyo externo requerido para la ejecución e implementación de medidas y actuaciones concretas.	<b>Año1</b>	<b>Año</b> <b>2</b>	<b>Año3</b>	<b>Año4</b>
<b>Responsabilidad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección.</li> <li>Comisión de seguimiento.</li> </ul>			
<b>Indicadores.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de trabajo anual de la Comisión de seguimiento</li> </ul>			
<b>Presupuesto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos propios de los departamentos responsables.</li> </ul>			

<b>P. 1.1.3</b> Formar en materia de igualdad de género a la totalidad de la plantilla	<b>Año1</b>	<b>Año2</b>	<b>Año3</b>	<b>Año4</b>
<b>Responsabilidad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección.</li> <li>Comisión de seguimiento.</li> </ul>			
<b>Indicadores.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas, desagregadas por sexo, que asisten a la formación.</li> <li>Grado de satisfacción de las personas asistentes, desagregadas por sexo, a través de un cuestionario de valoración.</li> </ul>			
<b>Presupuesto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos propios de los departamentos responsables.</li> </ul>			

## ÁREA II. GESTIÓN DE LAS PERSONAS

### ÁREA II

**OBJETIVO ESPECÍFICO.** Garantizar una gestión de personas basada en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS OPERATIVOS Y MEDIDAS				
<b>2.1 Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de gestión del personal.</b>				
<b>G.2.1.1</b> Velar que el proceso de selección asegure la igualdad de mujeres y hombres a lo largo de todo el procedimiento garantizando la redacción del puesto con una denominación inclusiva del mismo.	<b>Año1</b>	<b>Año2</b>	<b>Año3</b>	<b>Año4</b>
<b>Responsabilidad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de seguimiento.</li> <li>Dirección.</li> </ul>			
<b>Indicadores.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fecha de revisión del proceso.</li> </ul>			
<b>Presupuesto.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos propios de los departamentos responsables.</li> </ul>			

<b>G. 2.1.2</b> Registro de la formación desagregada por sexo con especificación del número de horas y tipo de formación	<b>Año1</b>	<b>Año2</b>	<b>Año3</b>	<b>Año4</b>
<b>Responsabilidad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección.</li> <li>Comisión de seguimiento</li> </ul>			
<b>Indicadores.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fecha de revisión del proceso.</li> <li>Formación realizada</li> </ul>			
<b>Presupuesto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos propios de los departamentos responsables.</li> </ul>			

### ÁREA III. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

#### ÁREA III

**OBJETIVO ESPECÍFICO.** Fomentar la conciliación corresponsable de la vida profesional, personal y familiar, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, especialmente en las trabajadoras.

OBJETIVOS OPERATIVOS Y MEDIDAS					
<b>3.1 Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</b>					
C.3.1.1 Elaborar un documento de Políticas de Conciliación en el que se reflejen las medidas de conciliación de la organización.		<b>Año1</b>	<b>Año2</b>	<b>Año3</b>	<b>Año4</b>
<b>Responsabilidad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comisión de seguimiento.</li> <li>▪ Dirección.</li> </ul>				
<b>Indicadores.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verificar la existencia del documento.</li> <li>▪ Número de solicitudes desagregadas por sexo.</li> </ul>				
<b>Presupuesto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recursos propios del Departamento responsable.</li> </ul>				

C.3.1.2 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando sobre ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.		<b>Año1</b>	<b>Año2</b>	<b>Año3</b>	<b>Año4</b>
<b>Responsabilidad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comisión de seguimiento.</li> <li>▪ Dirección.</li> <li>▪ Departamento de recursos humanos.</li> </ul>				
<b>Indicadores.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informar a la plantilla de las medidas de conciliación disponibles.</li> <li>▪ Informar a la Comisión de igualdad de los datos relativos al número de personas que se han acogido a medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal y laboral, desagregadas por sexo.</li> <li>▪ Recopilar datos estadísticos, desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones y excedencias relacionadas con la conciliación.</li> </ul>				
<b>Presupuesto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recursos propios de los departamentos responsables.</li> </ul>				

**ÁREA IV. SALUD LABORAL**

**ÁREA IV**

**OBJETIVO ESPECÍFICO.** Garantizar que la plantilla goce de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso, discriminación e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

<b>OBJETIVOS OPERATIVOS Y MEDIDAS</b>				
<b>4.1 Prevenir cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral.</b>				
<b>S.4.1.1</b> Difundir el Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, y difundirlo entre la plantilla.	<b>Año1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año3</b>	<b>Año4</b>
<b>Responsabilidad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de seguimiento.</li> <li>Dirección.</li> </ul>			
<b>Indicadores.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verificación de la existencia del documento.</li> <li>Número de actuaciones de información del protocolo.</li> <li>Grado de conocimiento por parte de la plantilla, desagregado por sexo, del protocolo.</li> </ul>			
<b>Presupuesto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos propios de los departamentos responsables.</li> </ul>			

<b>S.4.1.2</b> Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo con el fin de prevenir aquellos comportamientos o conductas inadmisibles de acoso en el entorno laboral.	<b>Año1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año3</b>	<b>Año4</b>
<b>Responsabilidad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de seguimiento.</li> <li>Dirección.</li> </ul>			
<b>Indicadores.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas, desagregadas por sexo, que asisten a la formación.</li> <li>Grado de satisfacción de las personas asistentes, desagregadas por sexo, a través de un cuestionario de valoración.</li> </ul>			
<b>Presupuesto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos propios de los departamentos responsables.</li> </ul>			

**ÁREA V. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

**ÁREA V**

**OBJETIVO ESPECÍFICO.** Asegurar el uso del lenguaje inclusivo explícito e implícito en las comunicaciones y documentos de la organización, tanto en las internas como en las externas.

<b>OBJETIVOS OPERATIVOS Y MEDIDAS</b>				
<b>5.1 Eliminar el uso del lenguaje sexista en la documentación y comunicaciones de la organización.</b>				
<b>C. 5.1.1</b> Revisar y adaptar la documentación interna y externa para eliminar el lenguaje no sexista (ofertas de empleo, web,...)	<b>Año 1</b>	<b>Año2</b>	<b>Año3</b>	<b>Año4</b>
<b>Responsabilidad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección.</li> <li>Comisión de seguimiento.</li> </ul>			
<b>Indicadores.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de documentos revisados y adaptados al lenguaje inclusivo.</li> <li>Número y tipo de cambios realizados.</li> <li>Verificación de las modificaciones realizadas a la documentación.</li> </ul>			
<b>Presupuesto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos propios de los departamentos responsables.</li> </ul>			

<b>C. 5.1.2</b> Introducir criterios del lenguaje no sexista en la comunicación de la organización mediante la formación específica en lenguaje inclusivo.	<b>Año1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año3</b>	<b>Año4</b>
<b>Responsabilidad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección.</li> <li>Comisión de seguimiento.</li> </ul>			
<b>Indicadores.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas, desagregadas por sexo, que asisten a la formación.</li> <li>Grado de satisfacción de las personas asistentes, desagregadas por sexo, a través de un cuestionario de valoración.</li> </ul>			
<b>Presupuesto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos propios de los departamentos responsables.</li> </ul>			

## Equipo de Igualdad para la Implantación, Seguimiento y Evaluación

---

En el Plan de Igualdad, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del Plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación del Consorcio y la de las personas trabajadoras, y que en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Una vez obtenida la correspondiente inscripción del Plan de Igualdad en REGCON, dentro del plazo de 1 mes se celebrará la oportuna reunión para constituir mediante acta la oportuna comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, así como para definir su régimen de funcionamiento interno.

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

La implantación del Plan estará liderada por **la Comisión de seguimiento**, asumiéndose así las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, la coordinación de las personas responsables implicadas, su seguimiento, así como los plazos para su evaluación.
- Aclarar las dudas que surjan a la plantilla con el fin de facilitar la correcta interpretación y la comunicación en lo que al Plan se refiere.
- Realizar las labores de información, comunicación y sensibilización a la plantilla en todos los temas referidos al Plan para la Igualdad.
- Seguir y evaluar periódicamente el cumplimiento del Plan, realizar la evaluación final, emitir informes de valoración indicando las medidas a tomar en cada caso y elaborar un nuevo Plan acorde a los resultados obtenidos.

### Mecanismos de resolución de conflictos

Para la resolución de posibles discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión de seguimiento sobre la aplicación, el seguimiento o la evaluación del Plan que no pudieran resolverse con los mecanismos previstos en el reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de igualdad, se acogerá, previa intervención de la Comisión Paritaria del Convenio, a los mecanismos previstos legalmente.

## **Medios y recursos para la implantación del Plan**

El Plan para la Igualdad de oportunidades de los hombres y las mujeres de **CTM Almería** contará con los equipos y medios suficientes para cumplir con los objetivos propuestos. Asimismo, parte de las acciones planteadas no requerirán de dotación presupuestaria específica, puesto que constituyen iniciativas que se desarrollarán dentro de actuaciones ya vigentes o que serán desarrolladas por personas de la plantilla y con recursos materiales, económicos y temporales ya disponibles.

El esfuerzo inversor que se estima vendrá determinado por el posible coste económico de la implantación de algunas acciones, principalmente pensando en la dedicación que tendrá la gestión global e implantación interna -en número de personas y en número de horas-.

El presupuesto previsto para la realización del Plan, indicando los conceptos y la cuantía de manera aproximada será el siguiente:

CONCEPTO	TOTAL (euros)
Formación en materia de igualdad de género a la totalidad de la plantilla	500 euros
Formación en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo con el fin de prevenir aquellos comportamientos o conductas inadmisibles de acoso en el entorno laboral.	500 euros
Formación específica en lenguaje inclusivo.	500 euros
<b>TOTAL</b>	<b>1.500 euros</b>

No obstante, la referida dotación presupuestaria estará condicionada a la posibilidad de que estas materias puedan ser impartidas de forma gratuita dentro del Plan de Anual de Formación ofertado por el IAAP a través de la Excmá Diputación Provincial de Almería o por el IAM.

## Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad

Planificación y calendario de actuaciones por año.

AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4
<b>Medida 1.1.1.: Asegurar las asignaciones económicas necesarias para la implementación anual de los informes de gastos por medidas o áreas realizadas.</b> Fecha de inicio: 15/07/2024 Fecha de fin: 14/07/2028			
<b>Medida 1.1.2.: Fortalecer y potenciar a la Comisión de Igualdad dotándola de un plan de trabajo anual en el que se podrá recoger el apoyo externo requerido para la ejecución e implementación de medidas y actuaciones concretas.</b> Fecha de inicio: 15/07/2024 Fecha de fin: 14/07/2028			
<b>Medida 1.1.3: Formar en materia de igualdad de género a la totalidad de la plantilla.</b> Fecha de inicio: 15/07/2024 Fecha de fin: 14/07/2028			
<b>Medida 2.1.1.: Velar por que los procesos de selección aseguren la igualdad de mujeres y hombres a lo largo de todo el procedimiento garantizando la redacción del puesto con una denominación inclusiva del mismo.</b> Fecha de inicio: 15/07/2024 Fecha de fin: 14/07/2028			
<b>Medida 2.1.2: Registro de la formación realizada desagregada por sexo, con especificación del número de horas y tipo de formación.</b> Fecha de inicio: 15/07/2024 Fecha de fin: 14/07/2028			
<b>Medida 2.1.3.: Velar por el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres recogido en el proceso de acogida de nuevas incorporaciones</b> Fecha de inicio: 15/07/2024 Fecha de fin: 14/07/2028			
<b>Medida 3.1.1.: Elaborar un documento de Políticas de Conciliación en el que se reflejen las medidas de conciliación de la organización.</b> Fecha de inicio: 15/07/2024 Fecha de fin: 14/07/2025			

**Medida 3.1.2.:** Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando sobre ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

**Fecha de inicio: 15/07/2024**

**Fecha de fin: 14/07/2028**

**Medida 4.1.1.:** Difundir el Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo entre la plantilla.

**Fecha de inicio: 15/07/2024**

**Fecha de fin: 14/07/2028**

**Medida 4.1.2.:** Formación en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo con el fin de prevenir aquellos comportamientos o conductas inadmisibles de acoso en el entorno laboral.

**Fecha de inicio: 15/07/2024**

**Fecha de fin: 31/12/2024**

**Medida 5.1.1.:** Revisar y adaptar la documentación interna y externa para eliminar el lenguaje no sexista (ofertas de empleo, web, ...)

**Fecha de inicio: 15/07/2024**

**Fecha de fin: 14/07/2028**

**Medida 5.1.2.:** Introducir criterios del lenguaje no sexista en la comunicación de la organización mediante la formación específica en lenguaje inclusivo.

**Fecha de inicio: 15/07/2024**

**Fecha de fin: 14/07/2028**

## Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad

---

La evaluación de un Plan de Igualdad, recogido en el art. 46.6 de la Ley 3/2007 y en el art. 9.6 del Real Decreto 901/23020, es uno de los procedimientos fundamentales del proceso, ya que permite obtener información sobre el grado de consecución de los objetivos planteados para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y analizar el impacto que, las medidas implementadas han tenido en la organización. Además, no solo aporta una visión sobre el cumplimiento de los objetivos, sino que, aporta información sobre las limitaciones y las oportunidades encontradas en el desarrollo del plan, y sobre el impacto que han tenido las distintas medidas en cuanto al desarrollo laboral y personal de la plantilla.

La presentación de las medidas del *Plan de Igualdad de Oportunidades* entre Mujeres y Hombres de **CTM Almería** incorpora una serie de indicadores mínimos que facilitan la recopilación de la información para que se pueda medir a corto plazo el grado de ejecución de cada medida, a medio plazo la repercusión que tiene la implementación de las medidas y a largo plazo los cambios que se vayan produciendo al interior de la organización.

La Comisión de seguimiento llevará a cabo un control sobre la aplicación de las medidas y actuaciones que prevé el Plan. Para ello, planificará reuniones de seguimiento con las diferentes áreas implicadas con el objetivo de coordinar las diferentes actuaciones, conocer las posibles dificultades o incidencias que puedan surgir o aquellas consultas o análisis que sean necesarios y recabar información sobre el grado de implementación de las medidas y consecución de objetivos. Para esta información también podrá utilizar las fichas de seguimiento, cuyo modelo se encuentra en este Plan. Con estas reuniones periódicas, la Comisión de seguimiento, en cada año de vigencia, realizará un informe sobre la progresión prevista y la ejecutada, que podrá dar lugar a la replanificación que se considere necesaria, con objeto de garantizar los mejores resultados posibles.

Los informes de seguimiento y la evaluación final serán hechos públicos entre la plantilla compartiendo su contenido a través del medio que la empresa considere más efectivo para que llegue a todo el personal.

El plan de igualdad podrá revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose con la consecución de sus objetivos.<sup>1</sup>

Al finalizar la vigencia del Plan (**cuatro años después desde la aprobación por Consejo de Administración del Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Almería**) se llevará a cabo una evaluación final en la que se recogerán los resultados más relevantes y los avances conseguidos con la

<sup>1</sup> RD 901/2020. Art. 9.4

implementación de este, tomando como referencia el punto de partida obtenido mediante el diagnóstico de la situación elaborado con carácter previo al diseño de este Plan.

Este análisis, cuantitativo y cualitativo, establecerá un nuevo Diagnóstico de la situación de la organización que servirá de inicio para la elaboración y establecimiento de un nuevo Plan de Igualdad.

**SISTEMA DE EVALUACIÓN** Para conocer la efectividad real del Plan de igualdad se evaluará a través de diferentes tipos de indicadores:

**a.- Evaluar los resultados:**

- Nivel de ejecución del Plan.
- Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas,
- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Efectos no previstos del Plan en la empresa.
- Otros.

**b.- Evaluar los procesos**

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros.

**c.- Evaluar el impacto**

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

A continuación, se incluye a modo de ejemplo una propuesta de ficha de seguimiento anual:

FICHA DE SEGUIMIENTO Año.....							
<b>1.1. Objetivo específico:</b>							
P.1.1.1 Medida:				<b>Año1</b>	<b>Año2</b>	<b>Año3</b>	<b>Año4</b>
<b>Responsabilidad.</b>							
<b>Indicadores.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Indicador 1</li> <li>▪ Indicador 2</li> </ul>						
<b>Presupuesto ejecutado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> </ul>						
EJECUCIÓN							
<b>Resultados de los Indicadores</b>	indicador 1:			Indicador 2:			
<b>Grado de ejecución*</b>							
<b>Observaciones del seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dificultades en la ejecución:</li> <li>▪ Observaciones:</li> <li>▪ Recomendaciones:</li> </ul>						

\*Grado de ejecución:

- *Color verde: "Realizada": la acción se ha ejecutado en el periodo de ejecución establecido.*
- *Color amarillo: "Realizada parcialmente" bien porque al finalizar la vigencia del Plan han existido factores externos que hicieron imposible la ejecución de dicha acción, se ha sustituido por alguna otra equivalente que se ajustaba mejor al cumplimiento del objetivo o bien porque está en proceso de ejecución y requiere de un tiempo adicional o ampliación en el siguiente Plan.*
- *Color rojo: "No realizada": la acción no se ha ejecutado durante la vigencia del Plan.*

La propia Comisión de seguimiento será la encargada de la evaluación y seguimiento del Plan que, si fuese necesario, podrá contar con asesoramiento técnico de personas expertas en la materia.

A tal efecto establecerá en sus normas de funcionamiento interno, como mínimo los siguientes aspectos:

- A) *Elaborar semestralmente un informe de seguimiento de las medidas que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos, así como, de las dificultades que pudieran darse en la implantación de alguna medida concreta.*
- B) *Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, proponiendo en su caso su modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.*
- C) *Evaluación anual del cumplimiento, implantación y desarrollo del Plan de Igualdad.*
- D) *Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del plan.*
- E) *Adaptación del Plan de Igualdad ante cualquier disposición legal o reglamentaria que le afecte.*

Para un adecuado seguimiento de lo acordado, se reunirá, como mínimo y de manera ordinaria una vez al cuatrimestre, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias cuando la mayoría de sus miembros así lo consideren, debiendo haber recibido toda la información necesaria respecto a la implantación de medidas y evolución de los indicadores con, al menos, dos semanas de antelación.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión Negociadora, de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios habituales y razonables necesarios, como un lugar adecuado para celebrar las reuniones, además de la información y documentación necesaria.

## **Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión**

---

El Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados siguientes:
  - Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
  - El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o con el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad. No obstante, se realizará una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
  - Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
  - Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
  - Cuando una resolución judicial condene a la organización por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

En caso de discrepancia en la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del **CTM Almería** sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

## Vigencia del Plan de Igualdad

---

El contenido del presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, tendrá inicialmente el plazo de **4 años de vigencia** para la consecución de los objetivos, a partir de la firma de su contenido, esto es desde el 4 de junio de 2024 hasta el 3 de junio de 2028.

### LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN.

**LUIS MIGUEL CARMONA LEDESMA**

**MANUEL JESÚS MARTÍNEZ SERNA**

**JUAN MIGUEL MERLOS RESINA**

**CRISTINA GUILLÉN PUERTAS**

## Definición de los conceptos claves del Plan de Igualdad

---

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Constituye *acoso sexual* cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 2/2007).  
Constituye *acoso por razón de sexo* cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art- 7.2. Ley 2/2007).  
El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).
- **Acción Positiva:** Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de 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 (artículo 11 LOI).
- **Conciliación:** Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, 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 e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, 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.
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las

trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- ➔ **Desagregación de datos por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- ➔ **Discriminación directa e indirecta:** Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI). Se considerará 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, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).
- ➔ **Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- ➔ **Discriminación Horizontal:** Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.
- ➔ **Discriminación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.
- ➔ **Diversidad de Género:** Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.
- ➔ **Doble/Triple Jornada:** Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.
- ➔ **Empoderamiento:** Término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1.995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- ➔ **Espacio Privado:** Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público. Es el lugar

del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).

- ➔ **Espacio Público:** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto, visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad... situación absolutamente contraria a la de las mujeres.
- ➔ **Igualdad de Género/Discriminación de Género:** La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tiene el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.
- ➔ **Impacto de Género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- ➔ **Igualdad de Oportunidades:** Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).
- ➔ **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:** Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

- ***Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:*** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. (Art. 5 Ley 3/2007).
- ***Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres*** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Art. 3 Ley 2/2007)
- ***Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:*** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007)
- ***Plan de Igualdad:*** 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 objetivos concretos 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. Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- ***Segregación Vertical:*** cuando el número de mujeres en relación con el de hombres

decrezca ostensiblemente a medida que se asciende en la estructura de la organización, es decir, cuando se concentran muchas trabajadoras en puestos de la parte baja de la pirámide, pero no se encuentran, o solamente en un número muy reducido, en la parte más alta correspondiente a los puestos de decisión.

- **Segregación Horizontal:** se refiere a la concentración de mujeres, dentro del mismo nivel profesional, en determinados puestos (por ejemplo, administración, limpieza, etc.).
- **Tutela judicial efectiva:** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo establecido en el art. 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.