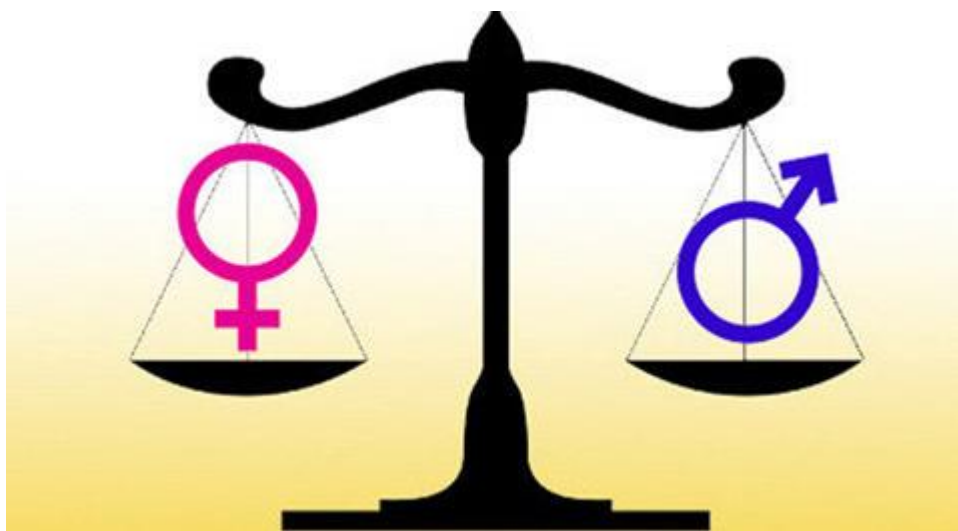




I PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL EMPLEADO

AYUNTAMIENTO DE
CALATAYUD





INDICE:

1.	INTRODUCCION.....	2
2.	MARCO JURIDICO.....	3
3.	AMBITO DE APLICACIÓN.....	3
4.	AMBITO TEMPORAL.....	5
5.	OBJETIVOS GENERALES.....	5
6.	METODOLOGIA Y FASES DEL PLAN.....	6
7.	DEFINICIONES Y CONCEPTOS.....	8
8.	COMISION NEGOCIADORA.....	11
9.	DIAGNOSTICO.....	13
9.1	DISTRIBUCION PLANTILLA TOTAL POR SEXO.....	14
9.2	DISTRIBUCION POR DEPARTAMENTO.....	15
9.3	DISTRIBUCION PLANTILLA POR BANDAS DE EDAD.....	17
9.4	DISTRIBUCION PLANTILLA POR DIVERSIDAD FUNCIONAL.....	19
9.5	DISTRIBUCION PLANTILLA POR CLASIFICACION PROFESIONAL.....	20
9.6	DISTRIBUCION PLANTILLA POR NIVEL JERARQUICO.....	21
9.7	DISTRIBUCION PLANTILLA CENSO Y REPRESENTACION SINDICAL.....	23
9.8	DISTRIBUCION PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES.....	24
9.9	DISTRIBUCION POR TIPOS DE RELACION.....	29
9.10	DISTRIBUCION PLANTILLA POR CARRERA PROFESIONAL.....	30
9.11	DISTRIBUCION POR SELECCIÓN DE PERSONAL.....	33
9.12	DISTRIBUCION POR ORDENACION DEL TIEMPO.....	35
9.13	DISTRIBUCION PLANTILLA PREVENCION AATT Y EECC.....	42
9.14	DISTRIBUCION PLANTILLA MOVIMIENTOS DE PERSONAL.....	53
10.	CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO.....	55
11.	OBJETIVOS Y ACCIONES POR AREA.....	58
11.1	ACCESO AL EMPLEO.PROMOCION PROFESIONAL.....	59
	FORMACION Y RETRIBUCION.....	59
11.2	CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.....	60
11.3	COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACION Y PARTICIPACION.....	60
11.4	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	61
12.	IMPLEMENTACION, EVALUACION Y SEGUIMIENTO.....	63
13.	PROTOCOLO DE ACTUACION ACOSO SEXO.....	65
13.1	INTRODUCCION.....	65
13.2	MARCO NORMATIVO.....	65
13.3	COMPROMISO Y OBJETIVOS.....	67
13.4	AMBITO DE APLICACIÓN.....	68
13.5	DEFINICIONES.....	68
13.6	DERECHOS Y OBLIGACIONES EMPRESAS Y PLANTILLA.....	73
13.7	SANCIONES.....	73
13.8	PRINCIPIOS Y GARANTIAS.....	74
13.9	PROTOCOLO ACTUACION INTERNO.....	75
	MODELO DE DENUNCIA.....	81
	MODELO DE RESOLUCION.....	82
	DIAGRAMA DE ACTUACION.....	83
14.	ENCUESTA INTERNA.....	84
14.1	MODELO.....	84
14.2	CONCLUSIONES.....	85





1.- INTRODUCCION

La igualdad entre mujeres y hombres se refiere a una igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades. Tradicionalmente la desigualdad entre mujeres y hombres ha existido en nuestra sociedad en todos los ámbitos, familiar, social, y también en el ámbito laboral.

Por ello los poderes públicos y las administraciones se ven en la obligación de adoptar las medidas necesarias para eliminar cualquier forma de discriminación directa o indirecta, con el objetivo de conseguir la igualdad plena.

Una de las herramientas a disposición de la Administración Pública y la empresa privada, son los **Planes de Igualdad**, cuyo objetivo principal es detectar las situaciones de desigualdad, analizarlas e implantar acciones y medidas para su corrección y posterior evaluación.

El artículo 45 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, establece que: *“las empresas 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 muestra de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con la representación sindical: representantes legales de trabajadoras y trabajadores”*.

Por otro lado 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 Disposición adicional séptima. Planes de igualdad, establece que:

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.”*

En este contexto, el Ayuntamiento de Calatayud desde las Concejalías de Igualdad y de Personal tiene la firme intención de dar cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestro Ayuntamiento en materia de igualdad.

La motivación de la puesta en marcha conjuntamente con la representación sindical y los distintos departamentos municipales de este I PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL EMPLEADO ha de contribuir a la eliminación de todas las formas de discriminación en su ámbito laboral basadas en el género, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

empleo, la salud laboral, el acoso sexual, la promoción de lenguaje no sexista, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Tenemos la convicción de que el desarrollo de las medidas y acciones contenidas en este Plan promoverán una mayor responsabilidad social en el Ayuntamiento de Calatayud, en atención de las empleadas y empleados públicos y por ende en el conjunto del municipio.

2.- MARCO JURIDICO

El principio de igualdad formal se recoge en el art. 14 de la Constitución de 1.978 que establece 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.

La igualdad es un principio fundamental en la unión Europea, de tal forma que desde 1999, con la firma del tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres es un objetivo que ha de ser integrado tanto en las políticas como en las acciones de la Unión Europea y de sus países miembros.

La normativa en materia de Igualdad es amplia, a continuación se relaciona normativa específica y general de ámbito, estatal, autonómica e internacional.

NORMATIVA ESTATAL

- Constitución Española de 1.978
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- 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
- Real Decreto-ley 6/2019, de 01 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.
- Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.





NORMATIVA AUTONOMICA

- Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
- Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024
- Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades entre las mujeres y los hombres del Servicio Aragonés de Salud.
- I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón 2017-2020

LEGISLACION INTERNACIONAL

A través de las Naciones Unidas (ONU), se reconoce el principio de igualdad en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca, la primera Declaración de Derechos Humanos, el Convenio Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles y la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de naciones Unidas en 1979, y ratificada por España en 1.984

Desde 1975, las Naciones Unidas han organizado cuatro Conferencias mundiales sobre la Mujer, siendo la cuarta conferencia celebrada en Beijing (1995) la que marcó un importante punto de inflexión con un documento clave de política mundial sobre igualdad de género.

La última publicación de referencia de la Unión Europea es el *Compromiso Estratégico para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres 2016-2019*, en el que la Comisión Europea reafirma el compromiso de continuar con el trabajo para promover la igualdad entre mujeres y hombres, centrando su política en las cinco áreas temáticas prioritarias existentes:

La Directiva 2002/113/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Aquí se introduce el concepto de “transversalidad” y se insta a los estados miembros a tener en cuenta de forma activa el objetivo de igualdad.

La Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Esta norma de carácter transversal afecta a todos los ámbitos de la vida, el civil, laboral, social, económico y político.





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

Así en España, con toda la normativa aplicable y con la creación del Instituto de la Mujer en 1983, dentro del Ministerio de Igualdad, se inició un proceso de aplicación de políticas de igualdad de oportunidades acordes con las recomendaciones internacionales tanto de Naciones Unidas como de la Unión Europea.

Posteriormente, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, en su Disposición adicional cuarta, el Instituto de la Mujer pasó a denominarse: “Instituto de las Mujeres”.

3- ÁMBITO DE APLICACION

Los acuerdos contenidos en el I Plan de Igualdad serán de aplicación directa a todo el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Calatayud, así como al personal de los organismos autónomos municipales (si los hubiese en algún momento), a los que se dará traslado del Plan a efectos de su conocimiento y aplicación si procede.

4- AMBITO TEMPORAL

La vigencia de este Plan de Igualdad se extenderá desde su aprobación por el órgano competente y registro oficial por cuatro años de duración, debiendo establecerse por parte de la Comisión de Igualdad un calendario de actuaciones anuales para el seguimiento y evaluación de las acciones y objetivos señalados en el Plan.

5-OBJETIVOS GENERALES

1. Detectar posibles desequilibrios en materia de igualdad entre el personal empleado del Ayuntamiento de Calatayud mediante el estudio del diagnóstico.
2. Una vez detectados los posibles desequilibrios, diseñar acciones para reducirlos y corregirlos, y así poder prevenir que vuelvan a producirse en un futuro.
3. Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del Ayuntamiento de Calatayud, en la plantilla, en las diferentes áreas y en todos los grupos profesionales, incorporando el enfoque de género en la política de personal, desde los procesos de selección, hasta en la elaboración de la plantilla, en la relación de puestos de trabajo y en las ofertas de empleo público.
4. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal.
5. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades si las hubiera.
6. Establecer acciones específicas para la selección y promoción de mujeres y hombres en plazas y puestos de trabajo en los que estén sub representados.





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

7. Fomentar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de género que vayan asentando cultura de igualdad de género.
8. Potenciar la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, velando por la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, especialmente derivada de situaciones como la maternidad, paternidad, estado civil o asunción de obligaciones familiares.
9. Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de actuación del Ayuntamiento.
10. Promover medidas que corrijan las causas que ocasionan la discriminación indirecta en las retribuciones y cualquier tipo de discriminación en las condiciones laborales de las empleadas y empleados municipales, si se detectan.
11. Incluir la perspectiva de género en las políticas de salud laboral y en el plan de Prevención de Riesgos laborales.
12. Promover las conductas que eviten cualquier tipo de acoso en la empresa, especialmente el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
13. Promover acciones para revisar los documentos de comunicación y publicidad de las diferentes áreas del ayuntamiento, eliminando cualquier elemento sexista y establecer acciones y controles para el uso no sexista del lenguaje y de la imagen.

6- METODOLOGIA Y FASES DEL PLAN

El Ayuntamiento de Calatayud no puede ser tratado y analizado como un ente aislado dentro de su contexto social, territorial e histórico. En esa tesitura, las condiciones laborales desagregadas por sexo de la plantilla de un ayuntamiento deberán ser analizadas dentro del contexto global en la Administración Pública en general, y más concretamente dentro del ámbito de la Administración Local en particular.

Se debe, por tanto, considerar la situación del personal (funcionario y laboral) del Ayuntamiento en concreto para poder extraer conclusiones del estado en que se encuentra, y aplicar las medidas correctoras en función de las peculiaridades de la administración pública local.

Para la elaboración y redacción del Plan de Igualdad se realizará previamente un diagnóstico de la situación, incorporando datos desagregados por sexo del Ayuntamiento de Calatayud, teniendo en cuenta las peculiaridades que afectan al personal en plantilla del mismo, distinguiendo entre las diferentes relaciones laborales existentes.

No se han incluido en el presente diagnóstico los datos relativos a los servicios prestados por personal externo al Ayuntamiento ni a los miembros corporativos, colectivo que se podría incluir si lo determina la Comisión de Igualdad.





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

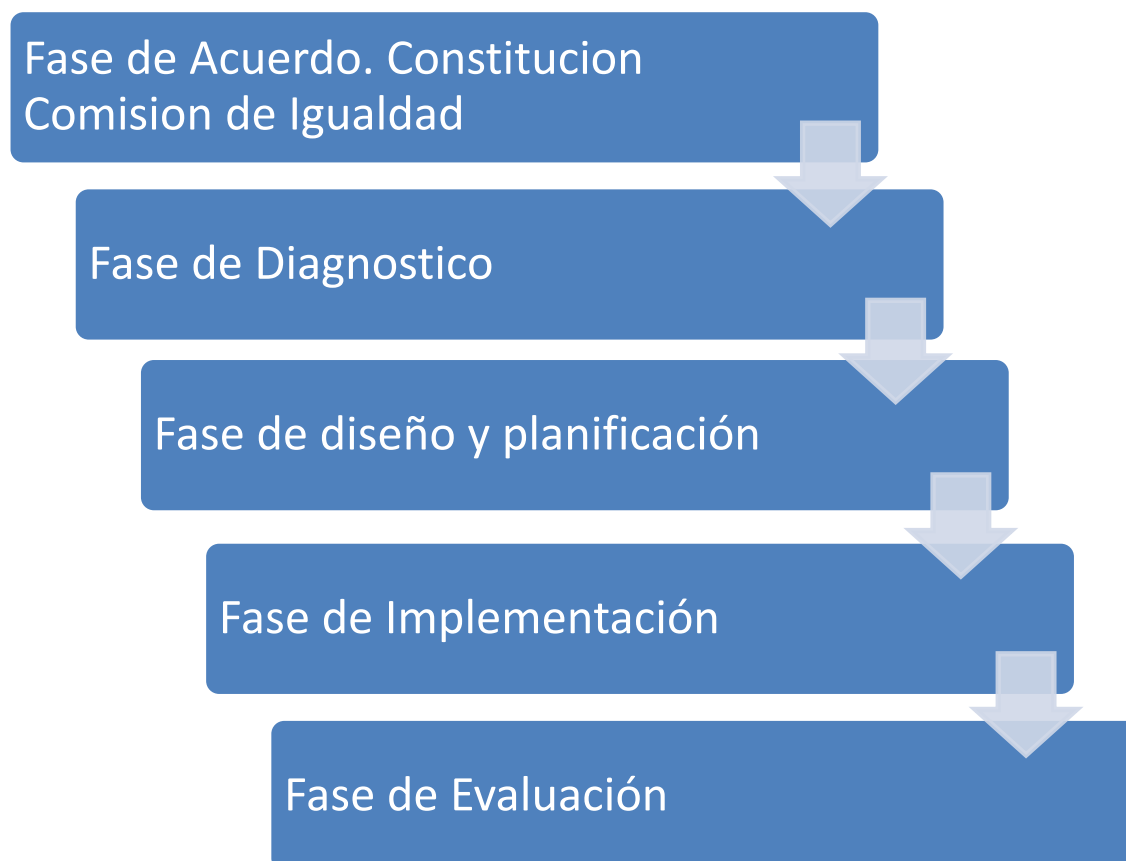
Para el análisis de los diferentes factores se han tenido en cuenta fechas concretas, o bien, ejercicios o años anteriores al 2.021 dependiendo del dato o valor a comprobar.

Siguiendo la metodología aplicable en los estudios de género, se han recogido los datos necesarios de los archivos informáticos y registros oficiales para ser posteriormente desagregados por sexo, por personal técnico del Departamento de Recursos Humanos

Los datos obtenidos que se resumen desagregados se muestran mayoritariamente mediante tablas y gráficos, analizando los posibles desequilibrios de género y justificando la causa si es posible, o bien, indicando medidas de corrección que se plasmarán en el apartado de acciones y objetivos por áreas de trabajo del I Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad será el órgano que determine las acciones, las implemente y evalúe su cumplimiento. La figura del "Agente de igualdad" se podrá proponer como medida de mejora, si fuera necesaria.

GRAFICO ACTUACION





También se ha considerado importante realizar una encuesta mediante muestreo a todos los departamentos del Ayuntamiento para analizar el conocimiento y pensamiento de la plantilla en materia de Igualdad y poder incluir dicha información en el diagnóstico.

7.- DEFINICIONES Y CONCEPTOS

Es importante definir conceptos y aclarar términos que pueden facilitar la lectura y comprensión del texto del I Plan de Igualdad ya que muchos de estos términos han aparecido expresamente en el ámbito de la Igualdad.

La IGUALDAD representa uno de los derechos informadores del ordenamiento jurídico, sustentado en nuestra Constitución (CE)

Art. 1.1 CE: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la **igualdad** y el pluralismo político”.

Art. 9.2.CE: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la **igualdad** del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Art. 14 CE: “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”.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

El Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres lo encontramos definido en el art.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

“(…) el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la usencia 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”.

Discriminación directa e indirecta

Las prácticas discriminatorias son directas cuando se trata de forma desigual a unas personas en base a uno de los motivos referidos en el art.14, en nuestro caso por razón de sexo.

La discriminación indirecta tiene lugar cuando se establecen condiciones formalmente neutras respecto al sexo pero resultan desfavorables para las mujeres y carecen de causa objetiva y justificada.





El genero

Es la construcción social transmisible a través de mecanismos culturales, y por lo tanto culturalmente modificable, en función de la cual clasificamos las actitudes, aptitudes, comportamientos y roles de las personas de un modo diferenciado para mujeres y hombres, atribuidos en función de su sexo biológico y que conforman la identidad de género masculina o femenina.

El sexo

Es una categoría que estructura la variable hombre/mujer y que viene referida a las diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas entre mujeres y hombres.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Representación equilibrada según sexo

Cuando los dos sexos están representados al menos al 40 %, acercándose lo más posible a la paridad entre ambos sexos.

Uso integrador y no sexista de los lenguajes y de las imágenes

Consiste en el uso de términos, expresiones y recursos lingüísticamente correctos, el uso de iconos y símbolos entre otros elementos del lenguaje no verbal, que no eliminen el femenino o lo sitúen en un plano secundario, todo ello con el objetivo de usar un lenguaje inclusivo de mujeres y hombres e igualdad.

El uso integrador y no sexista promueve de forma activa una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres.

Patriarcado

Supone la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre una supuesta inferioridad biológica de las mujeres, que históricamente se ha encargado de exhibir una distribución desigual a favor de los hombres.

Segregación ocupacional (horizontal y vertical)

Significa que tradicionalmente, mujeres y hombres, han desempeñado profesiones diferentes en el mercado de trabajo. Esta división tradicional producida en el ámbito laboral ha ido generando aéreas de trabajo, departamentos, ocupaciones y oficios que han sido masculinizados o feminizados.

Junto a esta tradicional segregación horizontal, también se produce la denominada segregación vertical, pudiendo producirse un desequilibrio en los niveles de jerarquía y/o de cualificación profesional, haciendo que los hombres ocupen los escalafones superiores, mientras que las mujeres ocupan proporcionalmente escalafones inferiores en las organizaciones a nivel jerárquico o de cualificación.



Perspectiva de género, transversalidad y mainstreaming

Con la perspectiva de género se analiza desde otra óptica la realidad de que nos rodea para percibir los obstáculos para la igualdad, diseñando acciones para eliminar esos obstáculos.

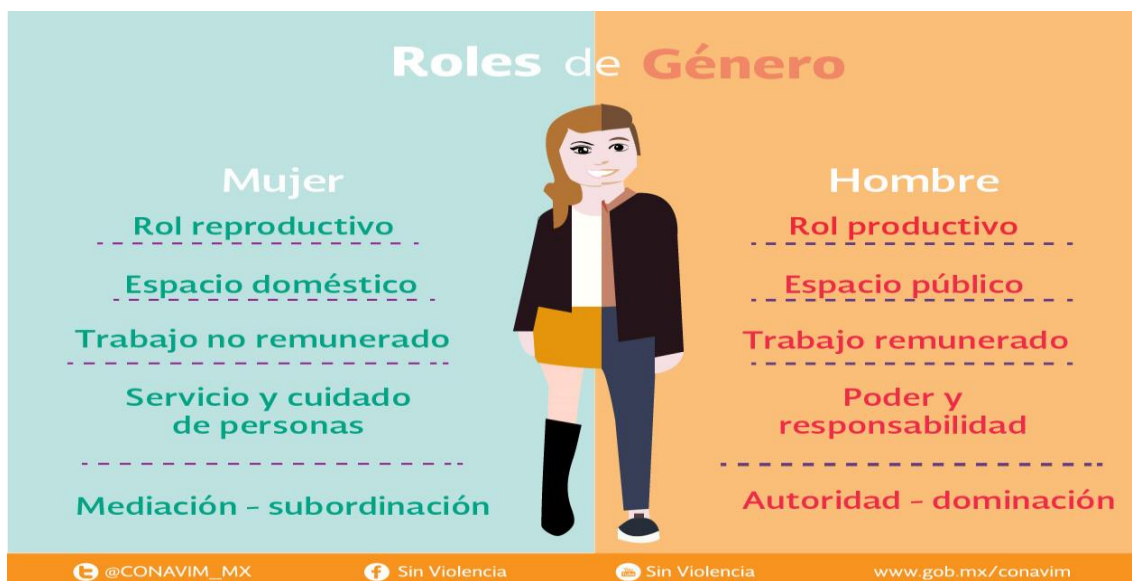
La transversalidad de género se refiere a que se deben integrar y coordinar en todas las áreas y departamentos de la organización las acciones y a llevar a cabo para lograr en la mayor medida de los posible la igualdad.

Aunque la estrategia de la transversalidad se recoge en diferentes normas, nacionales e internacionales, la referencia fundamental en el ámbito nacional es, sin duda, la L.O.3/2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, que en su artículo 15 establece: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuesto de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

En este sentido, el “Programa de mainstreaming de género” plantea una serie de actuaciones articuladas entorno a una serie de objetivos específicos que buscan apoyar a la Administración General del Estado en la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas que desarrolle.

Estereotipos y rol de género

El término explica el conjunto de conductas y expectativas, que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres. A pesar de la persistencia de estos roles asignados a unas y otros a partir de estereotipos de género, en muchas culturas y sociedades actuales aún prevalecen en las relaciones familiares, sociales o laborales.





Acciones positivas

Son mencionadas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo en su art. 3 y siguientes, son aquellas actuaciones de impulso y promoción que tratan de eliminar las desigualdades de hecho y establecer la igualdad entre mujeres y hombres. Deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Sexismo lingüístico

Somos las personas quienes le damos un uso sexista al lenguaje y este término “sexismo” tal y como lo recoge el Diccionario de la Real Academia de la Lengua designa la “discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior al otro”.

El lenguaje como la expresión del pensamiento transmite la forma de pensar, de sentir y actuar, y por ello el predominio de lo masculino en la sociedad ha contribuido a que el género masculino prevalezca sobre el femenino. La lengua va evolucionando en cada época para responder a la necesidad de la comunidad que la utiliza, y por ello al demandar igualdad entre los sexos, la lengua busca la igualdad.

El lenguaje denominado “inclusivo” aspira a eliminar la desigualdad.

8- COMISION NEGOCIADORA

El Ayuntamiento de Calatayud acordó la constitución de la Comisión negociadora de Igualdad en fecha 14 de mayo de 2.021, formada paritariamente por tres representantes del Ayuntamiento y tres representantes de la representación sindical, uno por cada sindicato representativo en el momento (UGT, CSIF y SPPME)

En la constitución se aprobaron las competencias en el marco del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de Igualdad

- 1) Negociación y elaboración del diagnóstico.
- 2) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- 3) Identificación de las acciones y objetivos prioritarios, de los medios materiales y humanos para su implantación, así como de las personas responsables incluyendo un cronograma de implantación.
- 4) Aprobar e impulsar el Plan de Igualdad entre empleadas/os del Ayuntamiento de Calatayud, con acciones de sensibilización e información a la plantilla.
- 5) Revisar el seguimiento y cumplimiento de las acciones y objetivos del Plan a lo largo de su periodo de vigencia.
- 6) Proceder a su registro y publicación oficial.
- 7) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa de aplicación.

También se aprobó el régimen de funcionamiento interno, con los siguientes puntos:





1) Reuniones.

La Comisión acuerda reunirse periódicamente estableciendo una agenda mínima de reuniones suficientes para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

Una primera reunión para analizar el diagnóstico, una segunda reunión para establecer acciones de mejora y objetivos, una tercera para redactar el plan y una cuarta reunión para proceder a su publicación y registro, una vez haya sido aprobado en Pleno.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

2) Adopción de Acuerdos.

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

La Comisión Negociadora podrá contar si lo considera necesario algún miembro con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda.

3) Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

4) Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.





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

9- DIAGNOSTICO

Tal y como expone el art. 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, el diagnóstico de la situación es una toma de datos como primera fase del plan dirigido a identificar y estimar la magnitud, a través de unos indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, obstáculos existentes o que puedan darse en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En base a los datos obtenidos se establecerán las medidas a llevar a cabo o acciones para eliminar las desigualdades en el caso de que existieran.

Las materias objeto de DIAGNÓSTICO serán al menos:

- a) Condiciones generales.
- b) Proceso de selección y contratación.
- c) Clasificación profesional.
- d) Formación.
- e) Promoción profesional.
- f) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- h) Infrarrepresentación femenina.
- i) Retribuciones
- j) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

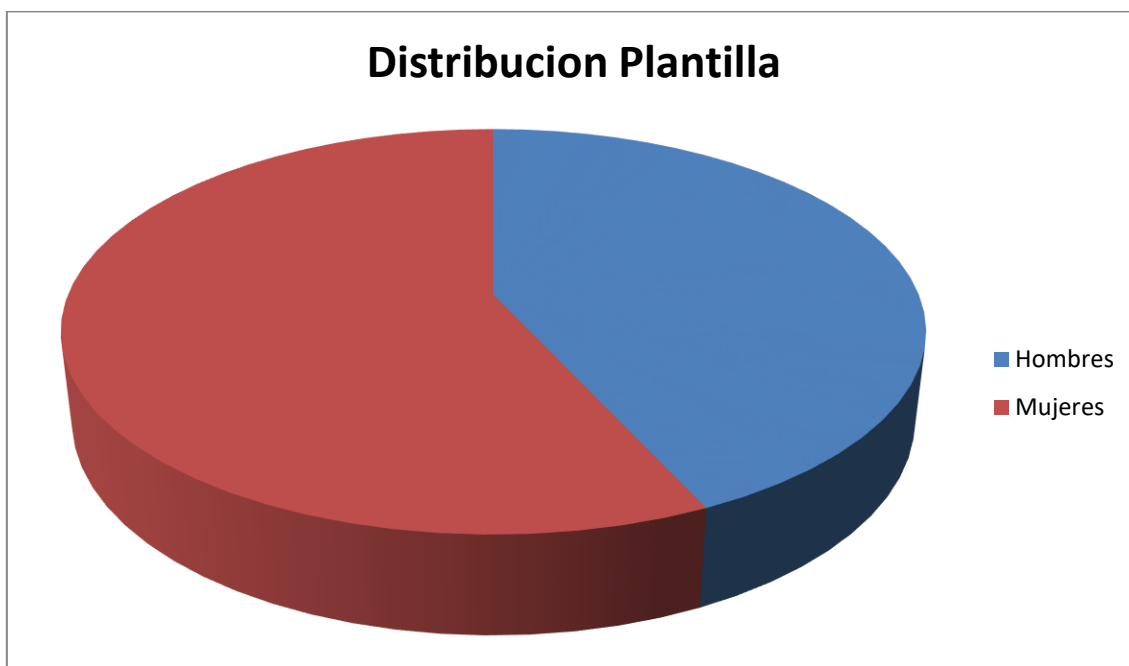
También se usara como parte del diagnóstico los datos obtenidos en la encuesta INTERNA que se realizara a la plantilla.



9.1 DISTRIBUCION PLANTILLA TOTAL DESAGREGADA POR SEXO

Se han recogido los datos de referencia del mes de mayo 2021

Hombres	118	(39,46 %)
Mujeres	181	(60,54 %)

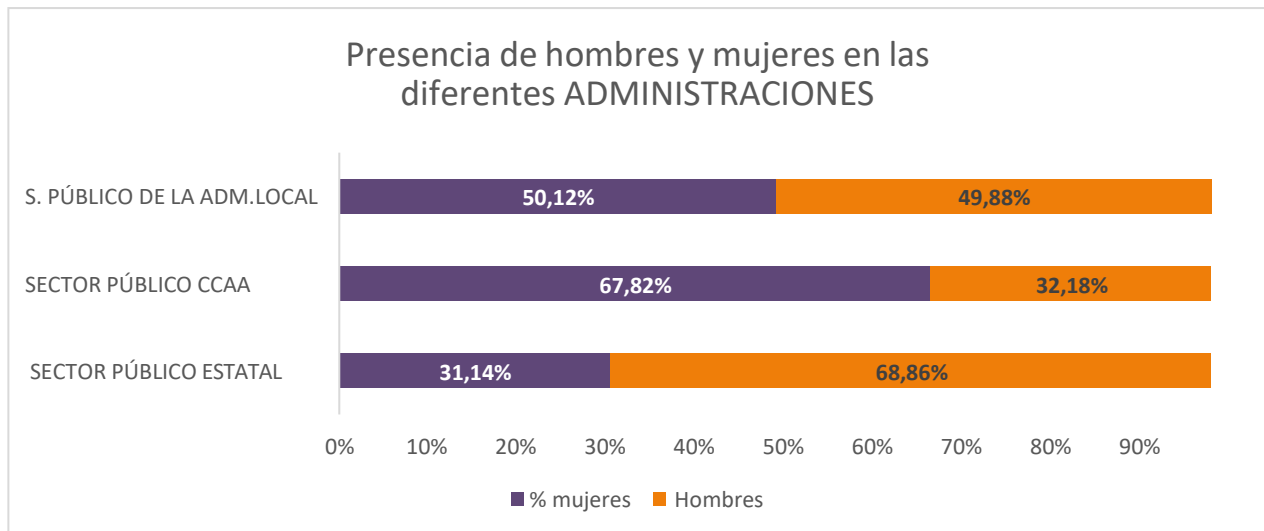


La plantilla de Ayuntamiento de Calatayud se compone, en el momento realiza este Diagnóstico, por 299 personas, de las cuales el 60,54 % son mujeres (n=181) y el 39,46 % son hombres (n=118). Se observa que existe una proporción que se acerca a equilibrada¹ con una tendencia a la feminización.

1-Definida legalmente en la DA1a de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: como la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Teniendo en cuenta que el porcentaje global de mujeres en el conjunto del personal de la Administración Local en España era de un 50,12 %, existe una desviación de 10,42 puntos a favor sobre la proporción general que las mujeres ocupan en la Administración Local en España, teniendo una presencia femenina en el Ayuntamiento de Calatayud superior a la media de la Administración local.





Datos elaborados según los reflejados en el Boletín Estadístico Anual del personal al servicio de las Administraciones Públicas (BESAP) mayo 2021, realizado por Registro Central de Personal que depende del Ministerio de Política Territorial y Función Pública.

9.2. PLANTILLA DESAGREGADA POR DEPARTAMENTOS

En este punto comprobaremos la distribución en los diferentes departamentos comprobando si se cumplen o no los estereotipos de género y existen desequilibrios dependiendo de los departamentos y sectores a los que pertenecen.

La estructura por Departamentos presenta claros desequilibrios, Departamentos de carácter social y/o asistencial como Servicios Sociales, Residencia, SAD, Escuela Infantil,...están feminizados, y otros como Policía Local y Brigadas (Medio Ambiente y Vías y Obras) están masculinizados.

Este desequilibrio es difícil de compensar a corto y medio plazo teniendo en cuenta que existen profesiones tradicionalmente feminizadas como Enfermería, profesorado de Escuelas Infantiles,...y otras masculinizadas como Policía, Peón de brigada, etc.

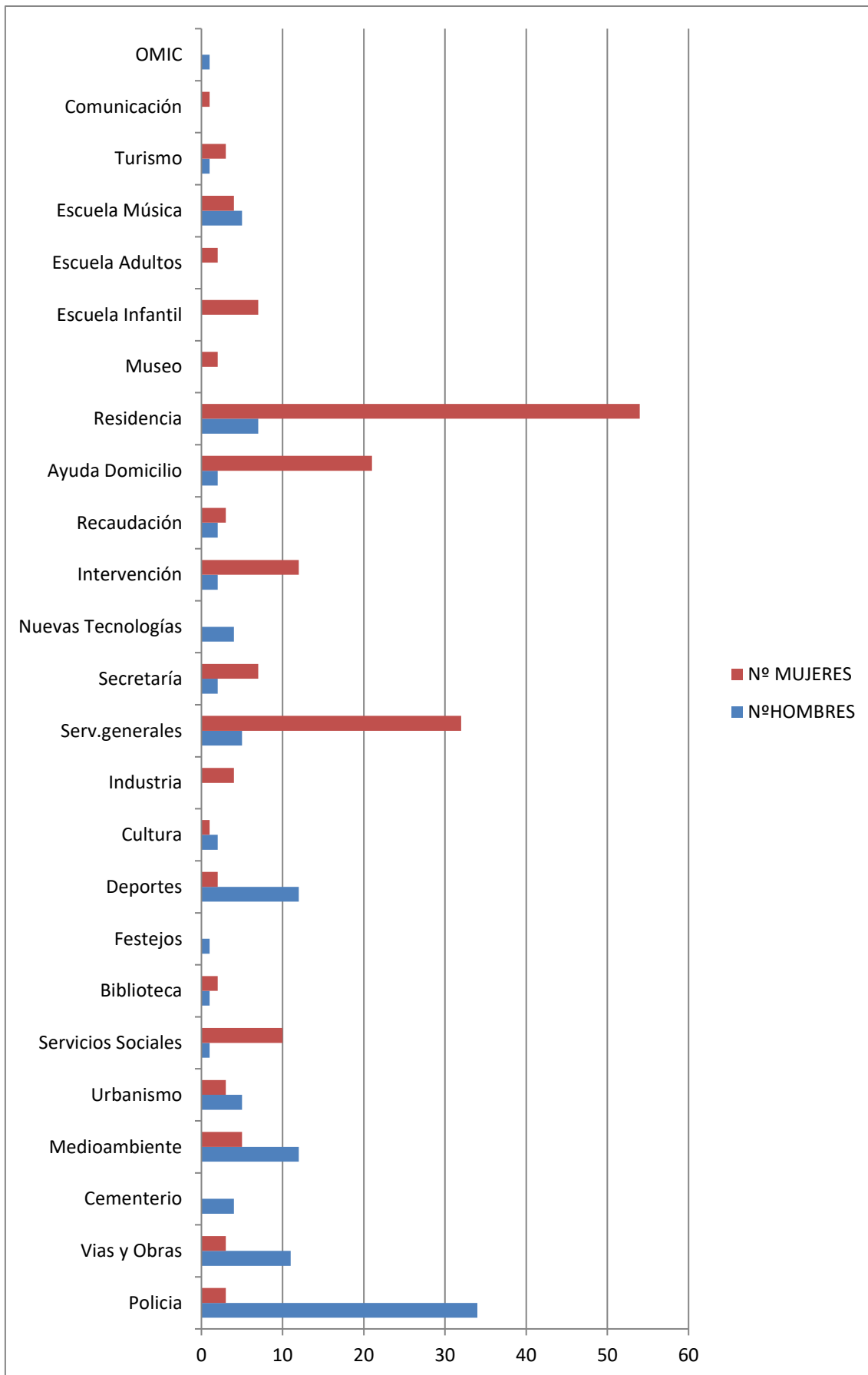
En los procesos de selección para el acceso al empleo público las/os candidatas/os se inscriben en iguales condiciones de igualdad, mérito y capacidad sin discriminar el sexo.

En los últimos años este desequilibrio va desapareciendo y en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas como Policía, personal militar, oficios, etc. se va incorporando mujeres, pero aún queda mucho por recorrer en este aspecto.





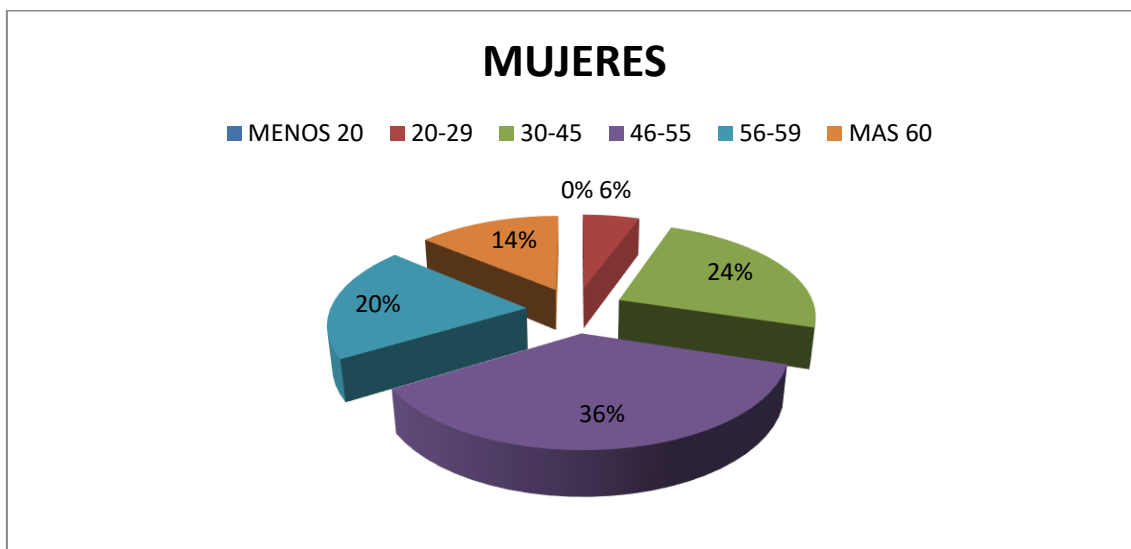
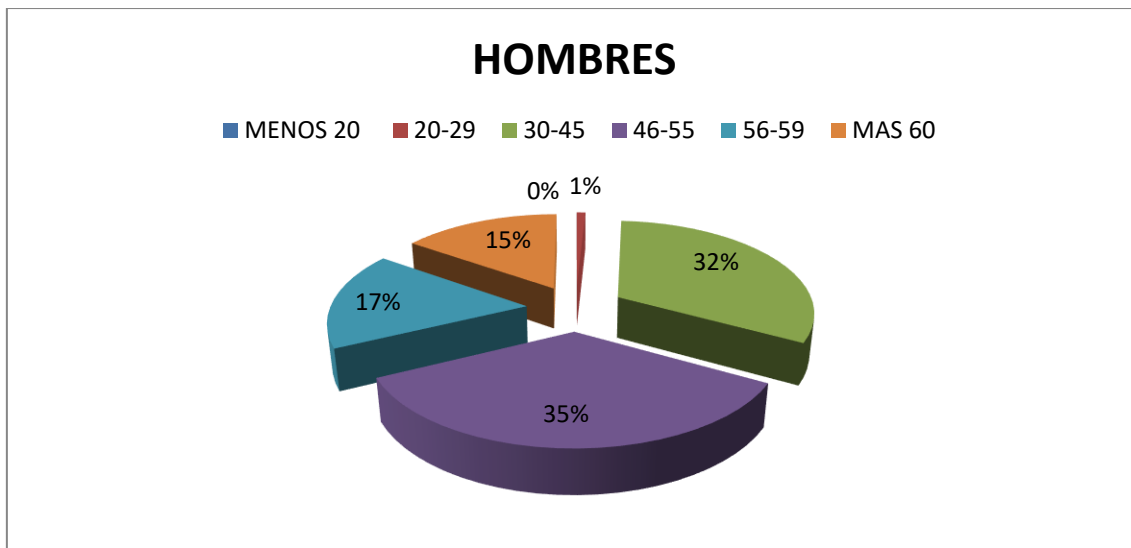
Plan de Igualdad para el Personal Empleado



9.3 PLANTILLA DESAGREGADA POR BANDAS DE EDAD

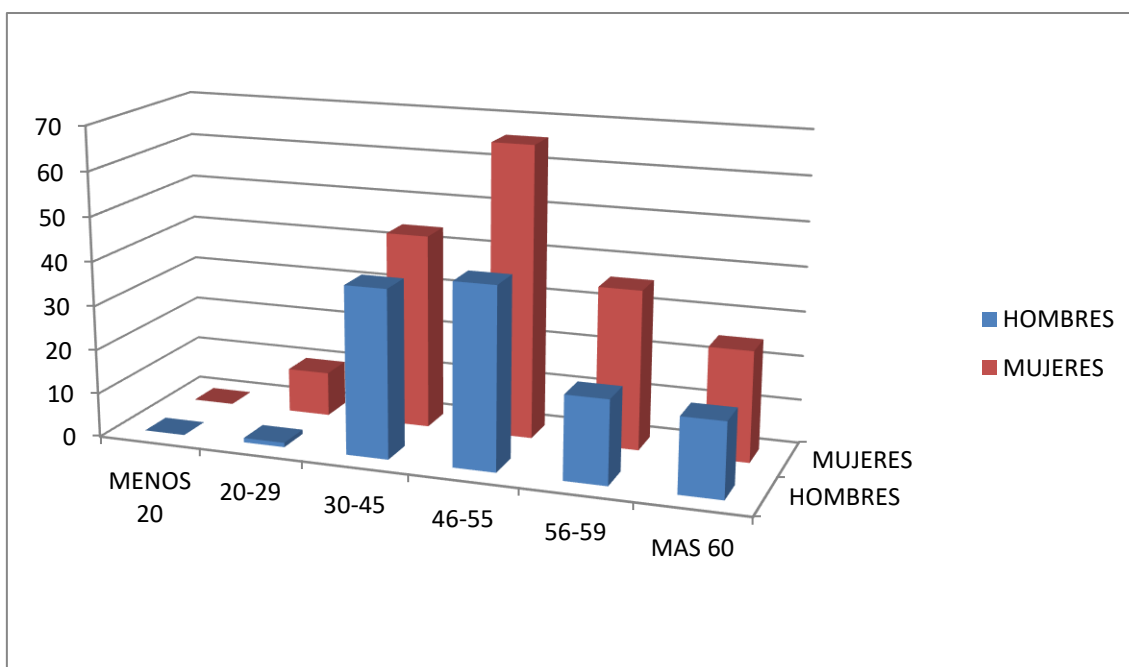
Según los datos obtenidos la edad media de la plantilla de MUJERES es de 50,01 años y la de HOMBRES es de 49,40 años, estando muy equilibrada la edad media entre mujeres y hombres.

Respecto a tramos de edad, porcentualmente existe equilibrio entre MUJERES Y HOMBRES





Plan de Igualdad para el Personal Empleado



RANGO DE EDAD	Nº MUJERES	Nº HOMBRES
MENOS 20	0	0
20-29	10	1
30-45	44	38
46-55	66	41
56-59	36	19
MAS 60	25	17

Analizando porcentualmente el 67 % de la plantilla de Hombres se sitúa en el rango de edad de 30 a 55 años, y del 32 % en el rango de edad de 56 en adelante. En éste rango el 15 % tiene más de 60 años, edad cercana a la jubilación anticipada o total.

En cuanto a las mujeres el 60 % se sitúa en el rango de edad de 30 a 55 años y el 34 % se sitúa en edad de 56 en adelante. En éste rango un 14 % tiene más de 60 años, edad cercana a la jubilación anticipada o total.

Analizando la edad el personal ocupado por rangos o tramos de edad existe proporción equilibrada entre mujeres y hombres.

Teniendo en cuenta que la edad media del funcionariado en España es de 45 años, la edad media en Ayuntamiento de Calatayud (50 años) de Calatayud es algo superior.

También es destacable que la edad media de incorporación de los empleados en la Administración General del Estado es de 35 años, mientras que en el sector privado es de 26 años.

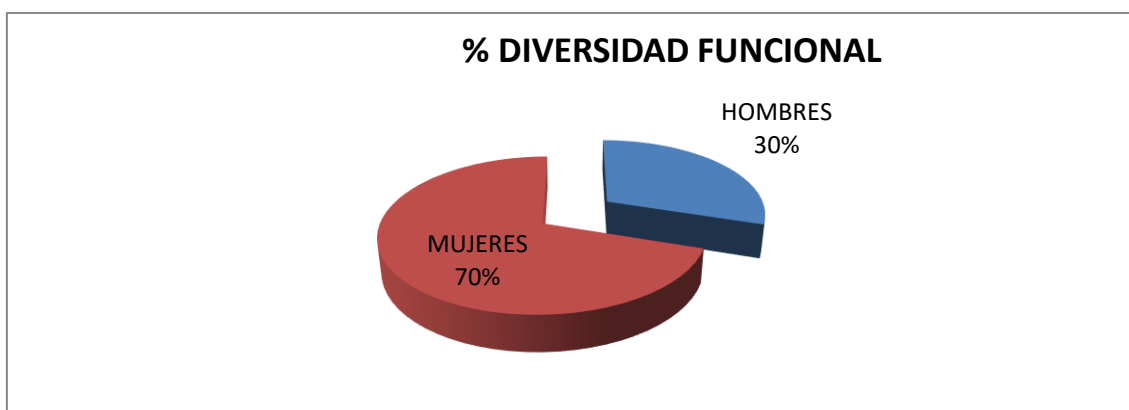
9.4 PLANTILLA DESAGREGADA POR DIVERSIDAD



FUNCIONAL

Respecto al número de personas empleadas con diversidad funcional en el momento del diagnóstico fueron de 07 MUJERES Y 03 HOMBRES con un grado de discapacidad superior o igual al 33 % reconocido y acreditado.

Representando un 3 % de la plantilla, siendo las MUJERES las que ocupan el mayor porcentaje existiendo desequilibrio en este punto.



Por otra parte, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), en particular su artículo 5 establece que:

“En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.”

El desequilibrio existente puede tener su origen en la alta ocupación femenina en profesiones con exigencia física como en geriatría, limpieza,...pero habría que realizar análisis relación causa efecto.

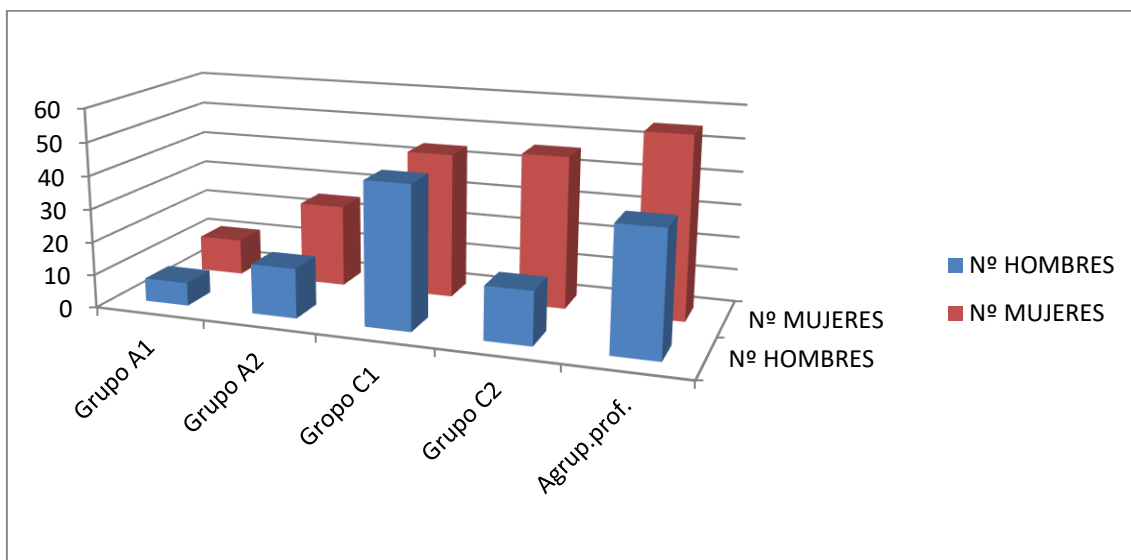


1.5 PLANTILLA DESAGREGADA POR GRUPOS DE CLASIFICACION PROFESIONAL

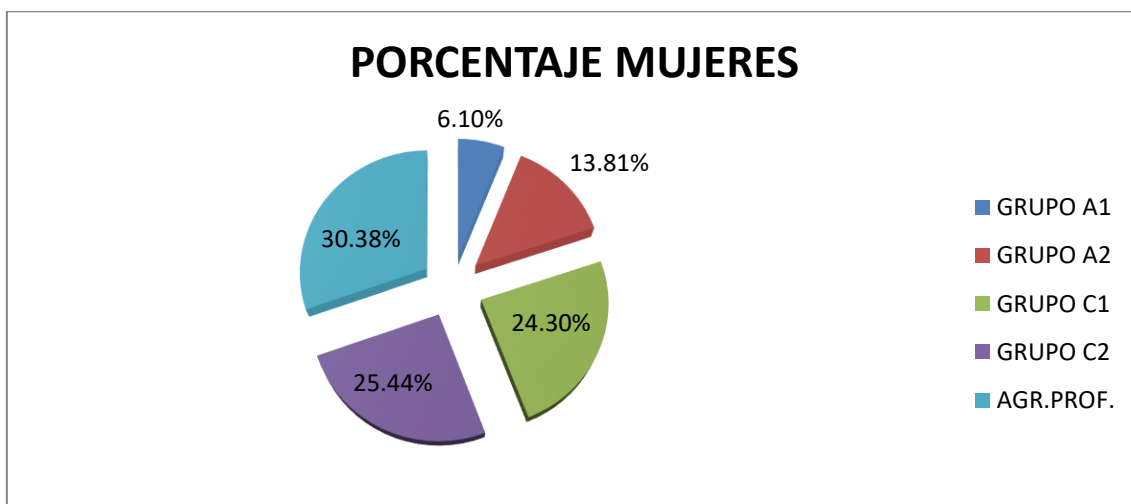
El objetivo es analizar el porcentaje de personal técnico, administrativo y de oficios en relación a la ocupación, para comprobar si presenta equilibrio.

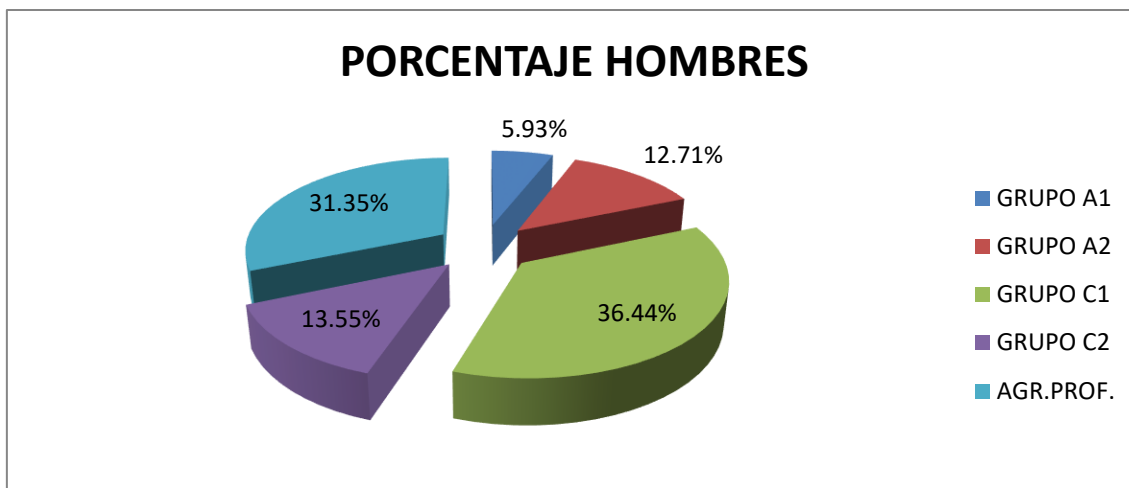
Según los datos del diagnóstico los datos son:

	MUJERES	HOMBRES
Grupo A1	11	7
Grupo A2	25	15
Grupo C1	44	43
Grupo C2	46	16
Agr.Prof.	55	37
TOTAL:	181	118



Analizando LOS DATOS porcentualmente:





Proporcionalmente el personal denominado como Técnico (Grupos A1 y A2) sumando los dos grupos, presenta equilibrio (19,91 % Mujeres y 18,64 % Hombres).

Respecto al Grupo C1 (personal administrativo y oficiales), el porcentaje del 36,44 % de Hombres es superior al 24,30 % de Mujeres, debido a la plantilla de Policía Local que en su mayoría se encuadran en el grupo C1.

Respecto al Grupo C2 (personal auxiliar y de servicios) el porcentaje de mujeres 25,44 % supera en 11,89 puntos al 13,55 % de hombres, la causa se debe principalmente al personal con la categoría de Auxiliar de enfermería en Residencia -que se encuadra en este grupo- y que está claramente feminizado.

El grupo denominado Agrupaciones Profesionales, que engloba a los operarios (OSM Peón, OSM limpieza, etc.) está equilibrado superando el 30% tanto en mujeres como en hombres.

Analizando los datos no se presenta segregación vertical, pero si segregación horizontal por grupos profesionales debido a profesiones feminizadas o masculinizadas.

9.6 PLANTILLA DESAGREGADA POR NIVEL JERARQUICO

La SEGREGACIÓN HORIZONTAL por razón de género significa que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones, y la SEGREGACIÓN VERTICAL puede suponer desequilibrio entre mujeres y hombres en la escala jerárquica, si se concentran los empleos femeninos en las escalas inferiores.

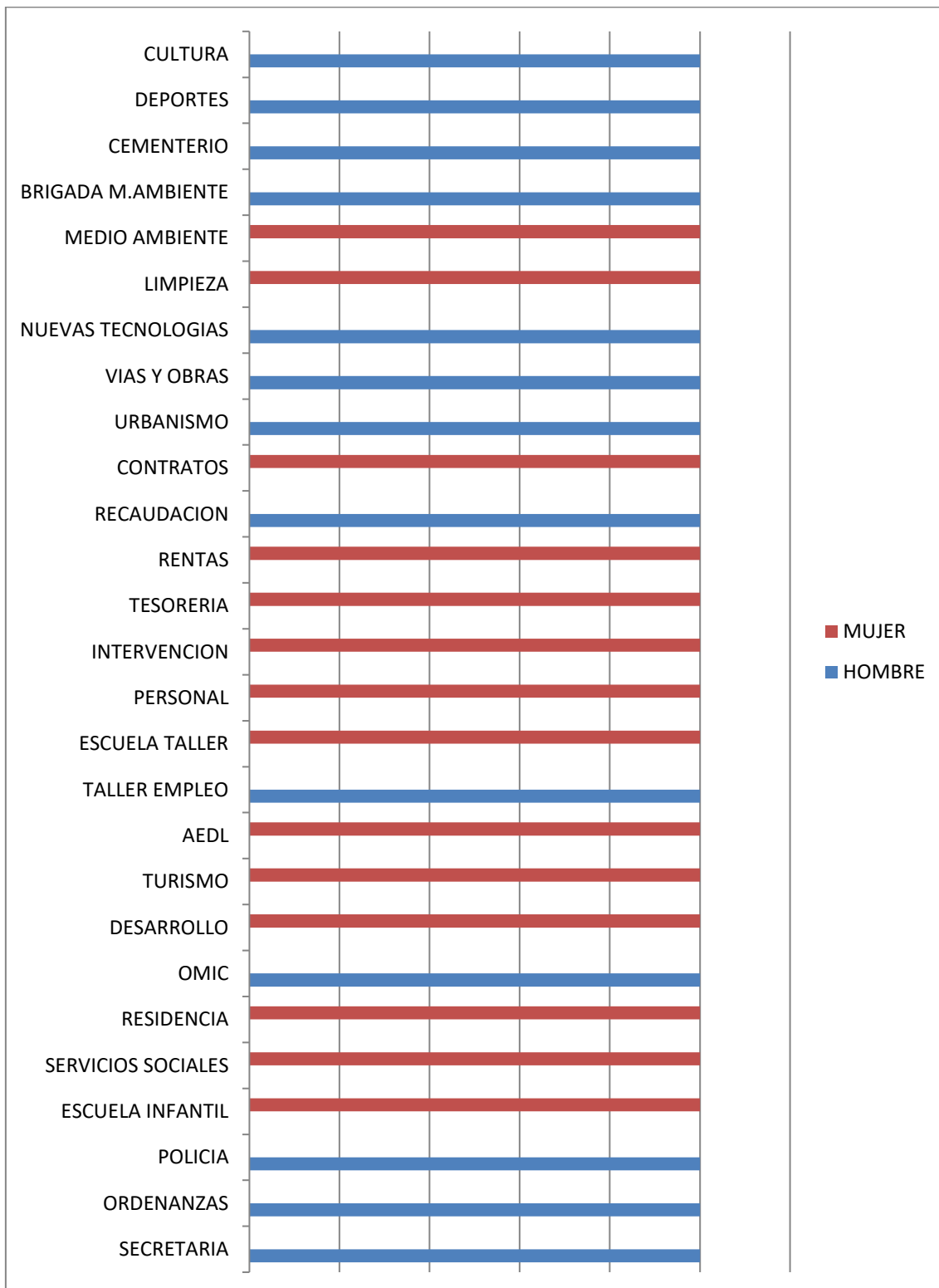
Respecto a lo anterior guarda relación con el nivel jerárquico, ya que los responsables de área se encuadran en el grupo A1 y A2.





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

El organigrama a nivel de Jefatura (Nivel jerárquico) cumple el principio de presencia equilibrada: en las Jefaturas de Área y/o Departamento participan un 51,85 % de mujeres (n=14) y un 48,14 % de hombres (n=13).



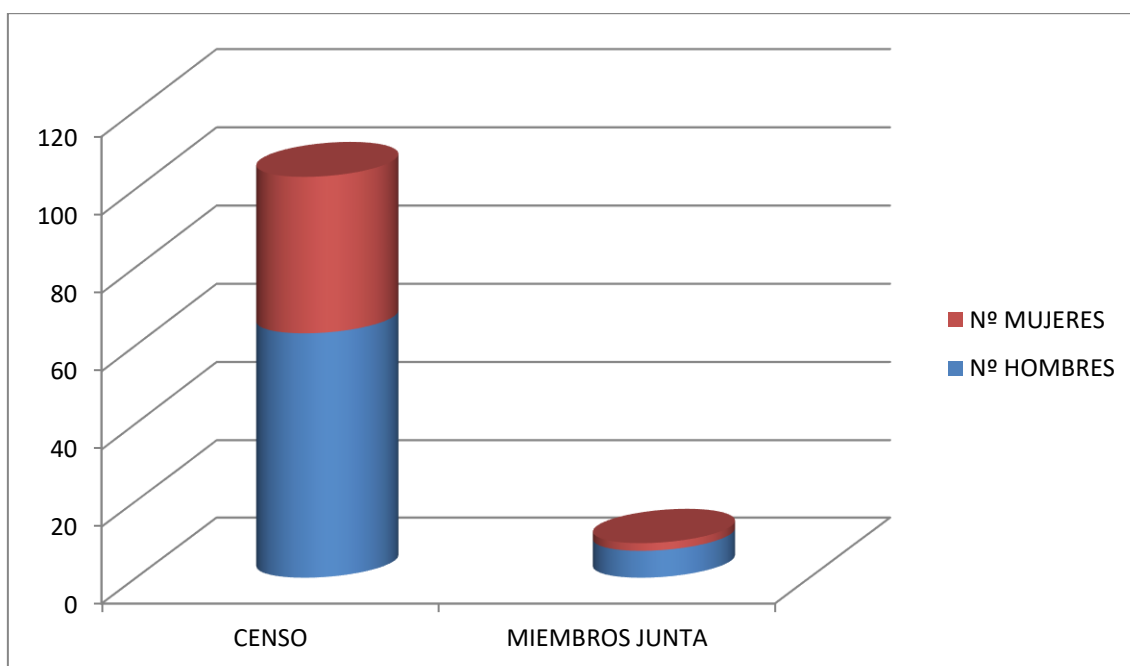
9.7 DISTRIBUCION PLANTILLA CENSO Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

En este apartado comprobaremos si la representación sindical esta proporcionada, en base a las últimos resultados de las elecciones sindicales (periodo 2019-2023) tanto en la Junta de Personal (personal funcionario) como en el Comité de Empresa (personal laboral) y en base al censo electoral.

Tanto la Junta de personal como el Comité de Empresa está compuesta de 09 miembros (por superar los 100 empleados/os del censo electoral), precisando el número de Mujeres/varones de 4/5 para guardar proporcionalidad en la representación.

COMPOSICION JUNTA DE PERSONAL: El censo electoral era de 40 mujeres Y 63 varones siendo la composición de la Junta de 02 mujeres y 07 hombres.

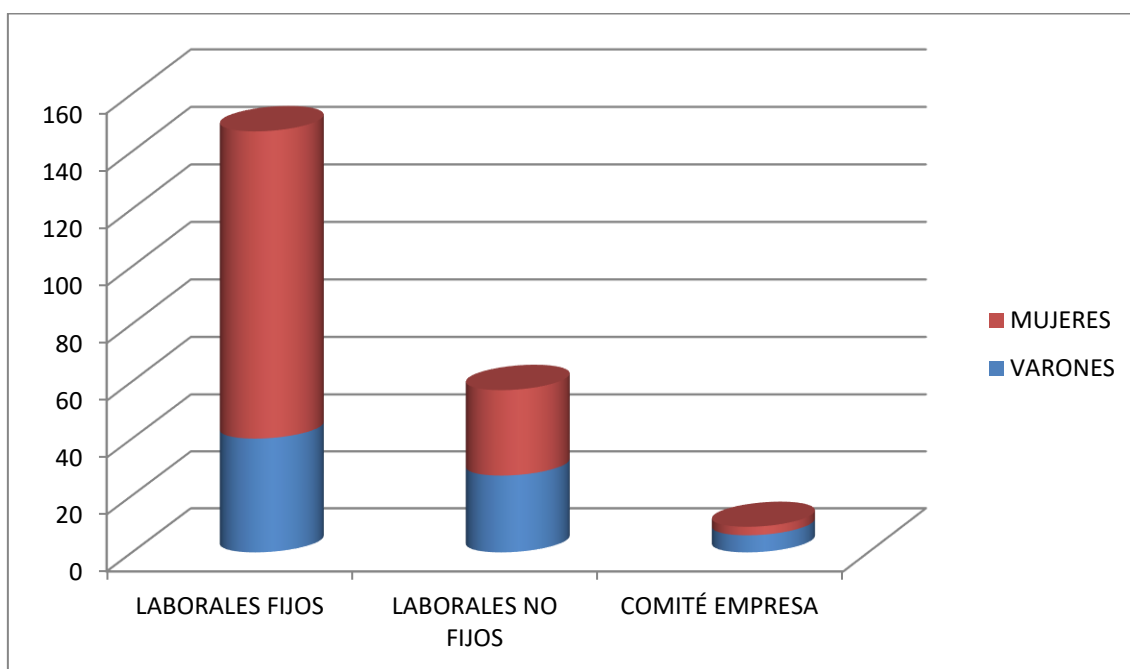
La composición de la Junta de personal presenta claro desequilibrio con masculinización.



COMPOSICION COMITÉ DE EMPRESA: el censo electoral para Laborales Fijos es de 107 Mujeres y 40 varones, y para el personal Laboral No fijo es de 30 Mujeres y de 27 Varones. Sumando el Total del Censo es de 137 mujeres y 67 hombres. La composición del comité de empresa es de 3 mujeres y 06 hombres

La composición del Comité de Empresa presenta claro desequilibrio con masculinización.





La representación sindical de la plantilla en su conjunto presenta desequilibrio con una acusada masculinización.

9.8 PLANTILLA DESAGREGADA POR BANDAS SALARIALES

La denominada “brecha salarial” o diferencia de salarios entre mujeres y hombres en la Administración Pública no es tan acusada como en el sector privado, ya que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, las RPTs que establecen los complementos específicos, y diferente normativa que regulan las retribuciones e indemnizaciones no distinguen el género.

La masa salarial se compone de las retribuciones básicas (salario base, trienios, complemento de destino o plus de convenio) y de las retribuciones complementarias (complemento de destino y complemento específico). Además de estos conceptos retributivos también se abonan conceptos como los trabajos extraordinarios, complementos de productividad y pluses, que vienen determinados por Convenio y Pacto y que pueden hacer variar el total devengado, pero estableciéndose las mismas cuantías en razón de sexo.

El Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo, del Estatuto de los Trabajadores expone que: “El empresario está obligado 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.”





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

Como se cita en el Preámbulo del 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:

“En este punto, debe recordarse que la igualdad de retribución venía ya exigida por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Debido a la persistencia de desigualdades salariales, en 2014 la Comisión Europea adoptó la Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Esta Recomendación facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución y en contexto se inscribe el presente real decreto-ley. En particular, tal y como prevé la Recomendación, se introduce en nuestro ordenamiento el concepto de «trabajo de igual valor.»”

Planteada así la cuestión, no cabe duda de que el art. 28 ET solamente se aplica al personal laboral de las Administraciones Locales.

Pero como parte del Plan de Igualdad a efectos del cómputo del número de trabajadores, se ha de tener en cuenta que se adicionan el personal funcionario y el laboral, de carrera y temporal, y el eventual de confianza o asesoramiento. Un criterio razonable sería utilizar el del censo de las elecciones sindicales.

Concretamente respecto de las Administraciones Públicas, este registro de valores medios de salarios se articula en la Relación de Puestos de Trabajo -RPT- (o instrumento que le sustituya), en nuestro Ayuntamiento se aprueba anualmente la Plantilla y la RPT; que al establecer las retribuciones en base a unos criterios objetivos, se establecen “por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”, dando cumplimiento de la Ley, porque de lo que se trata es de que exista “una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”.

Pero el problema puede existir en las retribuciones variables no estables, como la productividad y gratificaciones extraordinarios, pluses,... donde un estudio por sexos podría arrojar una desigualdad, y que debería justificarse que no se produce por razones puramente de género, sino de posición jerárquica, cumplimiento de objetivos, aptitudes, turnos y tipo de jornada laboral, u otros elementos objetivos.

Conclusiones

1ª. El art. 28 ET/15 sólo es aplicable directamente respecto del personal laboral de la Administración Local.

2ª. No obstante, como parte del Plan de Igualdad, obligatorio en todas las empresas con más de 50 trabajadores, también debe incluirse el estudio de las retribuciones por sexos con un alcance semejante, y sería de aplicación al conjunto del personal, funcionario y laboral.

3ª. En consecuencia, resulta recomendable introducir la perspectiva de género en todos los aspectos de la gestión del personal, y realizar anualmente, entre otros aspectos, el estudio de los “valores medios de los salarios”, desagregados por sexos, y “por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”, de forma que puedan detectar una diferencia que incluye no sólo las retribuciones estables incluidas en la RPT sino también las retribuciones no estables

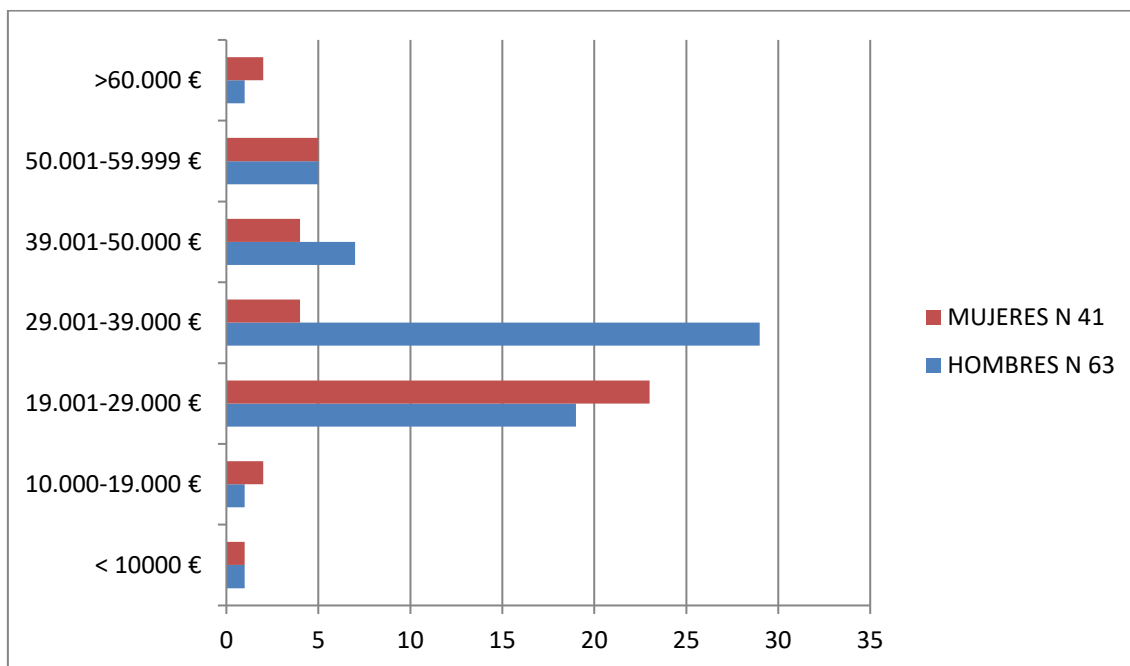


Plan de Igualdad para el Personal Empleado

como la productividad, las gratificaciones, y las asistencias de naturaleza indemnizatoria.

A continuación analizaremos si existe equilibrio por bandas salariales haciendo distinción entre personal funcionario, laboral u otro personal con los datos obtenidos del ejercicio 2.020

RANGO SALARIAL BRUTO ANUAL (PERSONAL FUNCIONARIO)



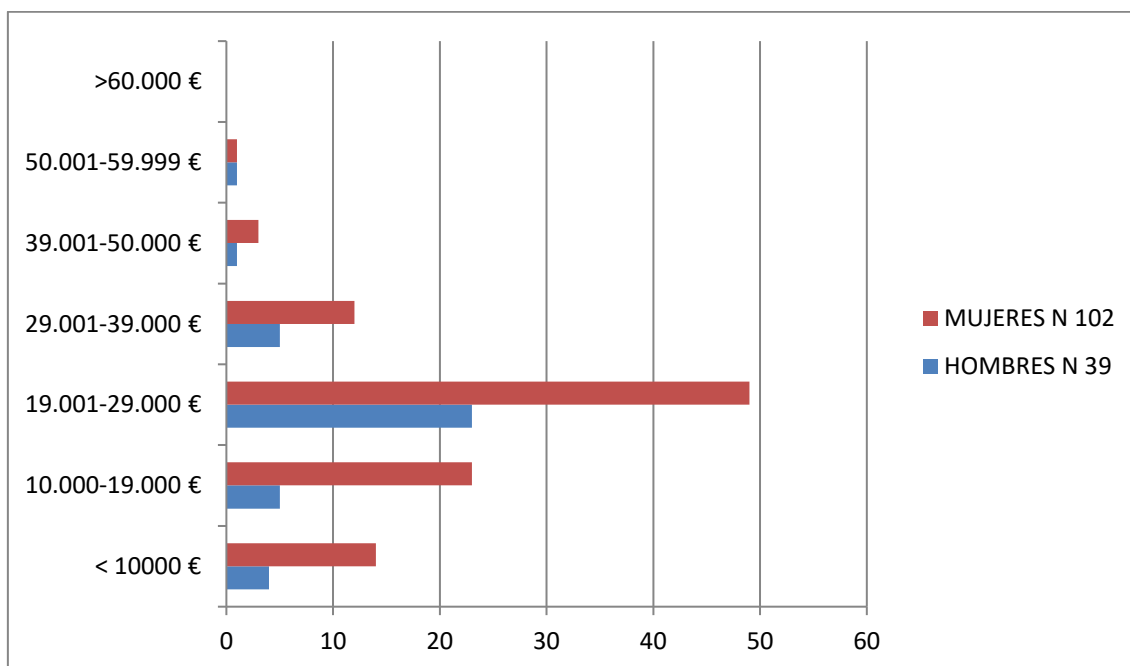
	MUJERES		HOMBRES	
	N	%	N	%
>60.000 €	2	4,87 %	1	1,58 %
50.001-59.999 €	5	12,20 %	5	7,95 %
39.001-50.000 €	4	9,75 %	7	11,11 %
29.001-39.000 €	4	9,75 %	29	46,05 %
19.001-29.000 €	23	56,10 %	19	30,15 %
10.000-19.000 €	2	4,90 %	1	1,58 %
<10.000 €	1	2,43 %	1	1,58 %
	41		63	

El rango salarial 29.001-39.000 € supone el 46,05 % en Hombres, teniendo su justificación en que casi la mitad del personal funcionario Hombre pertenece al cuerpo de Policía Local, el cual percibe emolumentos por retribuciones complementarias (incentivos, trabajos extraordinarios,...) superiores a la media. Por realizar refuerzos de servicio o gratificaciones extraordinarias.

En los rangos salariales altos (de 39.001 a > 60.000 €) porcentualmente hay una ligera ventaja de las Mujeres (26,82 % Mujeres/20,64 % Hombres)



RANGO SALARIAL BRUTO ANUAL PERSONAL LABORAL INDEFINIDO Y TEMPORAL



RANGO:	MUJERES		HOMBRES	
>60.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %
50.001-59.999 €	1	0,98 %	1	3,90 %
39.001-50.000 €	3	2,94 %	1	3,90 %
29.001-39.000 €	12	11,76 %	5	12,82 %
19.001-29.000 €	49	48,04 %	23	58,97 %
10.000-19.000 €	23	22,54 %	5	12,82 %
<10.000 €	14	13,72 %	4	10,25 %
TOTAL:	102		39	

En el personal Laboral los niveles altos de la tabla tienen menos representación, debido principalmente a que los puestos de Grupo A1, de Responsables de área de libre designación y de TAG y habilitados nacionales pertenecen mayoritariamente a personal funcionario.

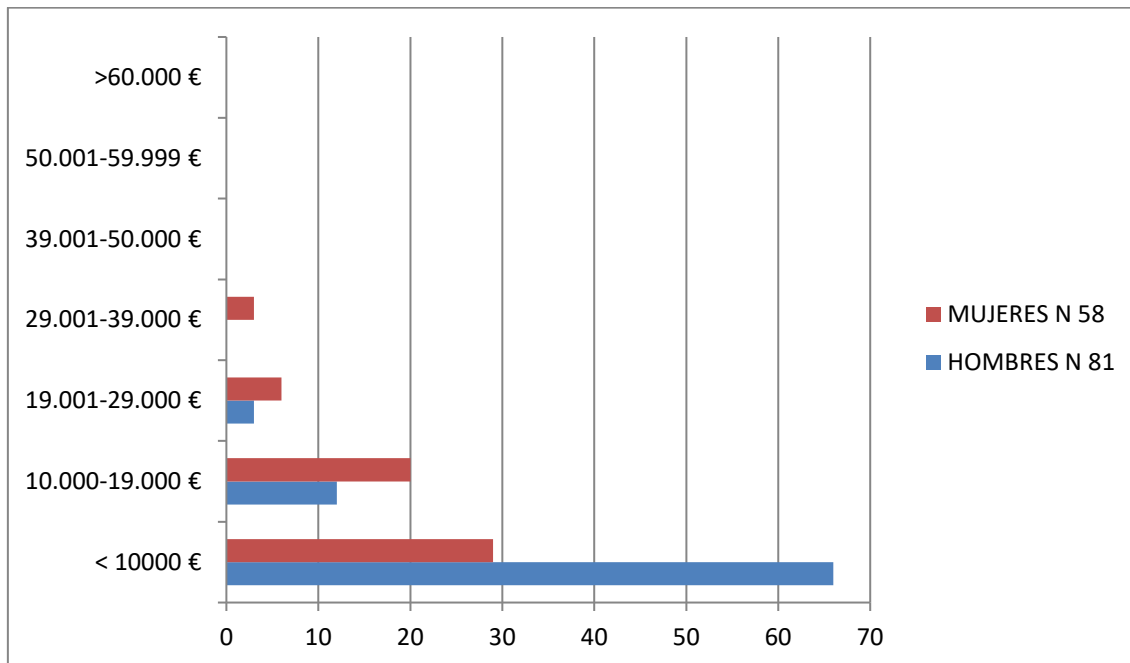
El nivel salarial con mayor representatividad tanto en Mujeres como en Hombres es el de 19.001-29.000 €.

En el rango salarial de <10.000 € supone el 13,72 % de las Mujeres, debido principalmente por la feminización al cumplirse el estereotipo y segregación horizontal de oficios de Operaria de Limpieza que son ocupados tradicionalmente por Mujeres, y como jornada de trabajo mayoritariamente a tiempo parcial.





RANGO SALARIAL BRUTO ANUAL OTRO PERSONAL (EVENTUALES, CONVENIOS, TALLERES, ETC.)



RANGO:	MUJERES		HOMBRES	
>60.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %
50.001-59.999 €	0	0,00 %	0	0,00 %
39.001-50.000 €	0	0,00 %	0	0,00 %
29.001-39.000 €	3	1,74 %	0	0,00 %
19.001-29.000 €	6	10,34 %	3	3,70 %
10.000-19.000 €	20	34,50 %	12	14,81 %
<10.000 €	29	50,00 %	66	81,48 %
TOTAL:	58		81	

En este colectivo se encuentran principalmente los contratos eventuales, de obra o servicio, interinidad, los Convenios de parados de larga duración, las Escuelas taller y Taller de Empleo,... siendo los rangos salariales bajos (de < 10.000 a 19.000 €) los que ocupan la mayor parte de los contratos.

El Artículo 28 del ET Igualdad de remuneración por razón de sexo, establece que:

1. El empresario está obligado 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.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

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.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

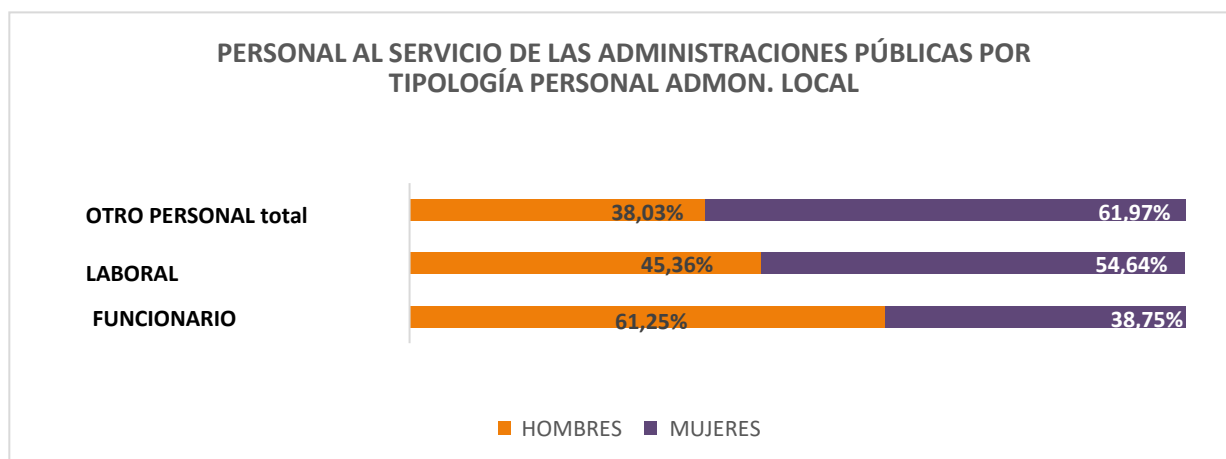
Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Aunque por estudio de bandas salariales no existe discriminación, ya que el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo no es superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial; sería interesante analizar el promedio de las retribuciones desagregado como acción a llevar a cabo dentro del campo de trabajo del estudio retributivo.

9.9 PLANTILLA DESAGREGADA POR TIPO DE RELACION

En este apartado se podrá comprobar si existe brecha de género o discriminación en el Ayuntamiento de Calatayud desglosando el personal por tipo de relación (personal Funcionario, personal Laboral y Otro Personal, en el que incluiremos el personal Temporal, Otro Personal y Escuela Taller y Taller de Empleo). Tomaremos el mes de julio de 2.020 como mes de referencia por ser el mes con mayor número de contratos temporales, comparando los datos de la Administración Local general con los del Ayuntamiento de Calatayud.

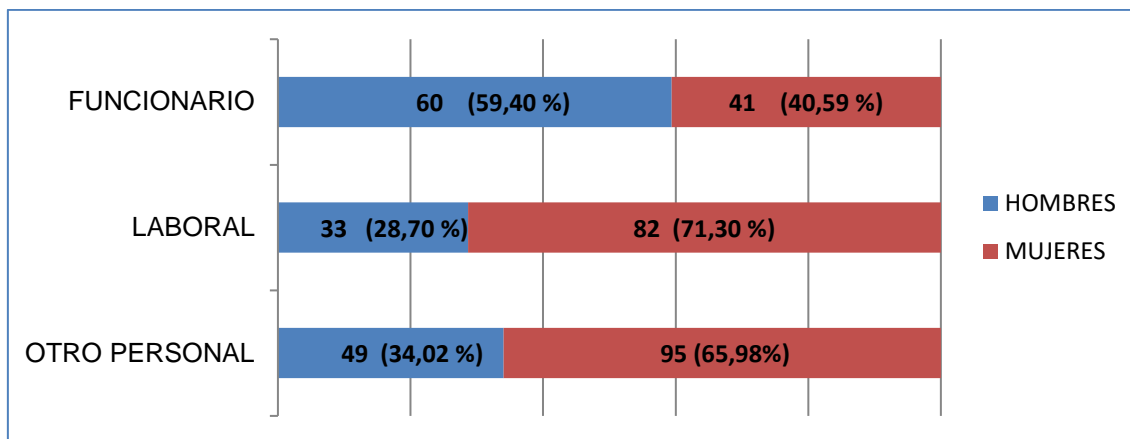


Obtenido con datos BESAP de Julio 2020



LA DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD:

El total de personal Funcionario es de 101 (41 MUJERES Y 60 HOMBRES), el personal Laboral fijo es de 115 (82 MUJERES Y 33 HOMBRES), el denominado Otro Personal del total de 144 (95 MUJERES Y 49 HOMBRES) se desglosa a su vez en Temporal (17 MUJERES Y 3 HOMBRES), Otro Personal (63 MUJERES Y 15 HOMBRES), Escuela Taller (12 MUJERES Y 24 HOMBRES) Y Taller de Empleo (03 MUJERES Y 07 HOMBRES).



Realizando comparativa, el personal FUNCIONARIO del Ayuntamiento se distribuye de la misma forma que en el conjunto de la Administración Local, rozando el 60 % ocupado por Hombres, principalmente por la alta representación de Policía Local.

En el PERSONAL LABORAL la representación femenina es muy superior a la masculina, un 71,30 % respecto a 28,70 %, superando en casi un 20 % a la representación del conjunto de la Administración Local, debiéndose principalmente a la feminización en sectores como en el área de Bienestar Social (residencia, ayuda domicilio) y de servicios generales y limpieza.

En OTRO PERSONAL las mujeres ocupan el 65,98 %, superando solo en 4 puntos porcentuales al dato de la Administración Local del 61,97 %, presentando similitud en las cifras.

9.10 PLANTILLA DESAGREGADA POR CARRERA PROFESIONAL (HORIZONTAL Y VERTICAL)

En este apartado se comprobará si está equilibrada la carrera profesional horizontal, que se instrumentaliza mediante el aumento de nivel de Plus de Convenio (personal Laboral) o de Complemento de Destino (personal Funcionario) .

A nivel jurídico, para el personal funcionario en el Artículo 14 del EBEP sobre Derechos individuales, se recoge que los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio a la progresión en la carrera profesional y promoción interna





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación y a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

Para el personal laboral, el EBEP en el art.16 recoge la Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto.

Por otra parte el ET en su Artículo 19. Carrera profesional y promoción del personal laboral.

1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.

2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo en el punto 2. 2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

Por otra parte, en el último Pacto-Convenio del Ayuntamiento de Calatayud, en sus art. 11 y 10 respectivamente, se recogía la Carrera Profesional.

- Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, valorándose la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

- Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, es decir concurso y libre designación.

Será de aplicación exclusivamente para el personal laboral fijo.

2.- La Carrera Profesional horizontal de los trabajadores/as fijos se efectuará promocionando en función de la antigüedad y la formación que tengan. La promoción por antigüedad y formación se realizará de modo que el trabajador/a permanezca en su puesto de trabajo sin modificación del complemento de puesto de trabajo que perciba.

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los empleados/as municipales, así como a determinar a través de la mesa de formación que cursos impartidos por Entidades Oficiales y Entidades colaboradoras de la Administración pueden ser reconocidos a efectos de formación. Las horas empleadas para la realización de estos cursos no se contarán como de trabajo efectivo a efectos del cómputo de la jornada anual.





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

A estos efectos la Mesa de Formación deberá quedar constituida en el plazo máximo de tres meses desde la firma del Convenio.

3. La promoción dentro de cada grupo entre el nivel de Plus de Convenio que tenga cada trabajador/a y el inmediatamente superior, se efectuará cada 3 años de antigüedad de servicios prestados en el Ayuntamiento de Calatayud y 75 horas de formación homologada relacionada con la categoría profesional del trabajador/a, en el grupo de Agrupaciones Profesionales y 100 horas para el resto de grupos y subgrupos.

La promoción de nivel se hará de forma escalonada del nivel de Plus de Convenio que tenga cada trabajador/a al inmediatamente superior, siendo necesario reunir de nuevo un periodo de tres años y nueva formación para una nueva promoción, computándose ambos requisitos a partir del momento de la última promoción.

Para analizar este dato plasmaremos los datos del Ayuntamiento de Calatayud, en los ejercicios 2.019 y 2.020 en cuanto a la **carrera horizontal que** fueron:

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL:
Grupo A1	2	0	2
Grupo A2	3	3	6
Grupo C1	7	2	9
Grupo C2	4	0	4
Agr.Profes.	2	0	2
	18	5	23
	(78,26 %)	(21,74 %)	

Se observa que las mujeres han solicitado carrera horizontal de una forma muy superior (n=18 M / n=5 H), teniendo las mismas posibilidades para recibir la formación requerida.

Respecto a solicitudes de la **carrera profesional vertical**, obtenida por convocatorias de promoción interna, en los ejercicios 2.019 y 2.020, la representación femenina también superó de forma notable a la masculina. Se llevaron a cabo tres procesos de promoción interna, uno para promocionar de C2 Policía a C1 Oficial de Policía (accedieron 2 H), el segundo para promocionar de Agrup. Prof. Celador/a a C2 Auxiliar de Enfermería (accedieron 2 M) y el tercero para promocionar de C2 Auxiliar Administrativo a C1 Administrativo (accedieron 19 M y 2 H)

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL:
Grupo A1	0	0	0
Grupo A2	0	0	0
Grupo C1	19	4	23
Grupo C2	2	0	2
Agr.Profes.	-	-	-
	21	4	25
	(84,00 %)	(16,00 %)	





En esta apartado se comprueba que no existe discriminación indirecta a las mujeres para la promoción profesional o segregación vertical.

9.11 PLANTILLA DESAGREGADA. SELECCIÓN DE PERSONAL. ACCESO AL EMPLEO.

Para que se inicie un proceso de selección y contratación se tienen que dar los siguientes supuestos:

1. Oferta de Empleo Público (de carácter anual)
2. Planes de empleo, Convenios Inaem, empleos subvencionados,...
3. Cobertura de plazas vacantes.
4. Contrataciones temporales por necesidades del servicio, acumulación de tareas, vacaciones,...
5. Contrataciones por interinidad (cobertura de bajas por incapacidad temporal, accidente, jubilaciones parciales, etc.)

Las contrataciones temporales se llevan a cabo haciendo uso de la Bolsa de empleo, oferta al Inaem, ... mediante oposición, concurso y/o concurso oposición. La realización de los procesos de selección consiste en un concurso de méritos y la realización de pruebas selectivas.

Los órganos de selección están formados por un Tribunal de selección de personal funcionario, salvo que la plaza a cubrir sea personal laboral en cuyo caso podrá estar compuesto por personal laboral indefinido. Los Tribunales están compuestos por cinco miembros (Presidenta/e, Secretaria/o y tres Vocales)

Analizaremos si la composición de estos órganos cumple el principio de presencia equilibrada, en base a lo establecido a los siguientes artículos de la LOI

Art. 51 sobre Criterios de actuación de las Administraciones públicas, que expone.

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.

En el Artículo 52 Titulares de órganos directivos, de la AGE señala que:

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

Artículo 53 Órganos de selección y Comisiones de valoración





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Para comprobar si en los Tribunales de selección del Ayuntamiento de Calatayud existe composición equilibrada de ambos sexos, analizaremos la composición desagregada por sexo de los Tribunales de selección del periodo 2.019 y 2.020

TRIBUNAL PERSONAL FUNCIONARIO

	T1	T2	T3	T4	T5
MUJERES	1	2	2	1	1
HOMBRES	4	3	3	4	4

TRIBUNAL PERSONAL LABORAL

	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9
MUJERES	1	3	4	1	2	1	2	2	3
HOMBRES	4	2	1	4	3	4	2	3	2
	T10	T11	T12	T13	T14				
MUJERES	5	4	5	4	5				
HOMBRES	0	1	0	1	0				

Analizando la composición existe desequilibrio en los tribunales de personal funcionario para la selección de Policía Local con mayoría de Hombres (T1, T4 y T5), y en laborales existe desequilibrio en procesos de selección de puestos del área de Bienestar Social (ayuda a domicilio, auxiliar de enfermería) (T3, T10 a T14, y por otra parte, en la selección de Peones y Operarios de Brigadas, Deportes, Cementerio,... existe desequilibrio con mayor presencia de Hombres (T1, T4 T6).

Se comprueba que en los procesos de selección de personal existe desequilibrio (feminización o masculinización) en concordancia con el puesto de trabajo a seleccionar dándose estereotipo de género.





9.12 PLANTILLA DESAGREGADA POR ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las Directivas de la Unión Europea 92/1985; 2006/54 y 2010/18 inspiraron las reformas legales operadas en España orientadas a promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral aprobándose las leyes principales, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En la actualidad el real Decreto Ley 6/2019, de 01 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación, modifica prefectos de normativa de igualdad como el apartado 2 del art 45 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, también modifica y añade párrafos al Estatuto de los Trabajadores.

En nuestro Ayuntamiento se aplica la normativa vigente siendo el EBEP y el ET las normas principales.

Entre las medidas para conciliar la vida laboral familiar estudiaremos las siguientes:

REDUCCIONES DE JORNADA

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES DE 12 AÑOS (Estatuto de los Trabajadores: art. 34.8, 37.6 y 53.4. b) Se puede mantener hasta que el menor cumpla los 12 años y la cotización es sólo de 2 años. No hay retribución. No se suspende el contrato y se mantiene las protecciones, en particular sobre cualquier tipo de despido.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES DEPENDIENTES (Estatuto de los trabajadores: art. 34.8, 37.6 y 53.4. b)). Se mantiene mientras duren las causas que lo motiva. La cotización sólo alcanza a un año. No se suspende el contrato y se mantiene las protecciones, en particular sobre cualquier tipo de despido.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO/A MENORES CON ENFERMEDAD GRAVE (Estatuto de los Trabajadores: art. 34.8, 37.6 y 53.4. b) y RD 1148/2011 de 29 de julio) Durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad hasta que el menor cumpla 18 años, cuando trabajen los dos progenitores.. No se suspende el contrato y se mantiene las protecciones, en particular sobre cualquier tipo de despido.

PERMISOS MATERNIDAD (Estatuto de los trabajadores: art. 45.1 y 48.4). La duración es de 16 semanas, existiendo la posibilidad de transferir hasta 10 semanas al padre en el caso de que ambos progenitores trabajen. Si trata de un parto múltiple, se amplía en 2 semanas más por cada hijo, a partir del segundo.

PATERNIDAD (Estatuto de los trabajadores: art. 45.1 y 48 bis). La duración se ha igualado progresivamente siendo de 16 semanas.





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

LACTANCIA (Estatuto de los trabajadores: art. 37.4). Se tiene derecho a un permiso por lactancia de 1 hora diaria o 2 fracciones de ½ hora fijado por la trabajadora o el trabajador, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, hasta que el hijo o la hija cumplan nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples y todo ello a salvo de las posibles mejoras establecidas por convenio colectivo. Se mantiene la cotización y no se suspende el contrato y se mantiene las protecciones, en particular sobre cualquier tipo de despido.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO (Estatuto de los trabajadores: art. 48.8; Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema

DISFRUTE DE LAS VACACIONES EN LOS SUPUESTOS DE EMBARAZO, PARTO, LACTANCIA NATURAL O SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (Estatuto de los trabajadores: art. 38.3) En los supuestos de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión del contrato de trabajo en los permisos de maternidad y paternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO O HIJA (Estatuto de los trabajadores: art. 46.3). Puede durar hasta tres años y podrá disfrutarse de forma fraccionada. Es un derecho individual de mujeres y hombres, por tanto se puede disfrutar indistintamente -aunque alguno de ellos no sea trabajador por cuenta ajena. El periodo en que la trabajadora o trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa. Se trata de un permiso no retribuido, aunque se mantiene la cotización. Durante el primer año existe derecho a la reserva del puesto de trabajo y, con posterioridad, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR DEPENDIENTE (Estatuto de los trabajadores: art. 46.3). Se puede solicitar excedencia para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La duración máxima es de dos años, salvo que se establezca una duración superior a través de la negociación colectiva. El periodo en que la trabajadora o trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa. Se trata de un permiso no retribuido, aunque se mantiene la cotización durante un año.

OTROS PERMISOS PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO (Estatuto de los trabajadores: art. 37.3). Se trata de un permiso de dos días en el que se mantiene la percepción del 100% del salario a cargo de la empresa. No se suspende el contrato.

PERMISO POR EXÁMENES PRENATALES (Estatuto de los trabajadores: art. 37.3). No tiene un límite preestablecido y dependerá de las circunstancias de cada caso. Se





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

mantiene la percepción del 100% del salario a cargo de la empresa y no se suspende el contrato

PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN, ACCIDENTE O INTERVENCIÓN DE FAMILIAR (Estatuto de los trabajadores: art. 37.3). Se trata de un permiso que tiene una duración de 2 a 4 días, según los casos.

PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO PREMATURO (Estatuto de los trabajadores: art. 37.5) La madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria percibiendo el 100% del salario a cargo de la empresa y sin que se suspenda el contrato. También podrán reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

DERECHO A ADAPTAR LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO (Estatuto de los trabajadores: art. 34.8) La flexibilidad horaria es una medida que favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que puede resultar extraordinariamente versátil.

El real Decreto Ley 6/2019, de 01 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación, modifica prefijos de normativa de igualdad como el apartado 2 del art 45 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, también modifica y añade párrafos al Estatuto de los Trabajadores.

El EBEP en su artículo 49 Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos

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

a) **PERMISO POR PARTO:** tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

b) **PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO,** tanto pre adoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

c) **PERMISO DE PATERNIDAD POR EL NACIMIENTO,** acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

d) **PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER FUNCIONARIA:** las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.





e) **PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE:** el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años

f) **PARA HACER EFECTIVO SU DERECHO A LA PROTECCIÓN Y A LA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL, LOS FUNCIONARIOS QUE HAYAN SUFRIDO DAÑOS FÍSICOS O PSÍQUICOS COMO CONSECUENCIA DE LA ACTIVIDAD TERRORISTA,** su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

En el PACTO/CONVENIO del Excmo. Ayuntamiento de Calatayud se regulaban los permisos, y reducciones de jornada de los empleados municipales

Se podrá REDUCIR LA JORNADA DEL EMPLEADO/A PÚBLICO, POR GUARDA LEGAL, constituyendo un derecho individual del empleado, pudiéndose reducir por las siguientes razones:

De un menor de doce años: Los empleados/as públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún/a menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo.

De una persona mayor, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Los empleados/as públicos que por razones de guarda legal tendrán a su cuidado directo a una persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave: Los empleados/as públicos, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50%





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la empleada pública o el empleado público tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Además se podrá reducir la jornada:

De los/las empleados/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa:

De un hijo/a menor de edad afectada por cáncer u otra enfermedad grave:

Por motivo de enfermedad: Dicha disminución de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos/as empleados/as que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

Por interés particular: En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las funciones del centro de trabajo, los/las empleados/as podrán solicitar el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida de las nueve a las catorce horas, con disminución proporcional de las retribuciones.

La concreción horaria de la reducción de jornada corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la Corporación con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4.- El empleado/a público víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

5.- Para los trabajadores/as que por peculiaridades del servicio no pudieran disfrutar las reducciones de jornada, que durante Ferias, Actos Culturales, San Roque, festivales, Navidad, ... pudiera conceder la Corporación, se negociará la forma de compensar dicha reducción de jornada no disfrutada a los efectos de que todos los trabajadores realicen el mismo número de horas en su cómputo anual.

En resumen, la normativa aplicable ofrece variedad de posibilidades para poder conciliar la vida laboral y la familiar, ya sea mediante los permisos retribuidos o no retribuidos, las excedencias y las reducciones de jornada.





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

A continuación analizaremos el uso de estas posibilidades por parte del personal del Ayuntamiento en los ejercicios 2019-2020

	M	H	Total:
Excedencia voluntaria cuidado hijos	1		1
Excedencia agrupación familiar	1		1
Reducción jornada cuidado hijos	5		5
Acumulación periodo lactancia	3		3
Adaptación horario-turno conciliación	1	1	2
Bolsa de horas conciliación		1	1
Licencias no retribuidas	4	2	6

Se observa claramente que la medida más utilizada es la de Reducción de jornada por cuidado de hijos, solicitada en su totalidad por mujeres. Esta medida tiene ventajas ya que la cotización es la total y la elección de horario y/o turno es de la empleada municipal.

Las licencias no retribuidas están incluidas en la tabla aunque su utilidad no sea la de conciliar la vida familiar, siendo en la mayoría de los casos para interés particular.

Respecto al **TIPO DE JORNADA**, la jornada está establecida de forma general en jornada de 37,5 horas semanales.

Existe flexibilización horaria de 02 horas pudiendo fichar en la entrada en la horquilla de 07,00 a 09,00 h. y realizar 07 horas /día, lo cual permite conciliar dependiendo de la situación familiar.

La media hora de exceso de jornada también se puede realizar acumulándose.

Como establecía el art.32 del Convenio: “Ante la diversidad de servicios existentes en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento de Calatayud, considerando la potestad organizativa de la Corporación a través de la Alcaldía-Presidencia y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, previo conocimiento e información al





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

órgano de representación sindical, se estructuraran los horarios y turnos de trabajo del personal municipal adscrito a los diferentes servicios, de acuerdo con los principios de objetividad, flexibilidad y variedad, tratando de reducir al máximo el número de horas extraordinarias y en aras de una mejor redistribución de los recursos humanos de la plantilla municipal.

En base a este motivo, los horarios varían según los servicios y/o departamentos, prevaleciendo el horario a jornada continua en horario de mañana. También hay departamentos como Biblioteca, Deportes, Escuela de Música ,... en los que se precisa realizar horarios de mañana y/o tarde, y otros como Residencia o Policía Local, donde se precisa el sistema de trabajo a turnos ante la necesidad de cubrir las 24 horas.

A continuación comprobaremos si existe paridad en el **SISTEMA DE TRABAJO A TURNOS**, teniendo como referencia el mes de diagnóstico MAYO 2.021.

	MUJERES	HOMBRES
RESIDENCIA	55	6
POLICIA	2	38
DEPORTES	2	12
TOTAL:	59	56

Existe equilibrio en cuanto al sistema de trabajo a turnos.

En lo referente a tipo de **JORNADA COMPLETA O A TIEMPO PARCIAL**, la mayor parte del personal realiza jornada completa, salvo en algunas departamentos como son el Servicios Generales Limpieza que se utiliza la media jornada, y en los contratos del Plan de Empleo DPZ Plus que se suscriben contratos a razón de 27,50 horas semanales.





9.13 PLANTILLA DESAGREGADA. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. AUSENCIAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES LABORALES.

El Ayuntamiento de Calatayud en la actualidad además de tener un servicio de prevención ajeno cuenta con un Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

En el “Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Excmo. Ayuntamiento de Calatayud”, aprobado por Junta de Gobierno de 24 de enero de 2017, se incorporo un apartado para supuestos específicos de protección: trabajadoras en situación de maternidad (apartado 11).

Para ello vamos a diferenciar dos situaciones. Por un lado, la prevención de riesgos laborales y las situaciones vinculadas al hecho biológico de la maternidad. Y, por otro, la prevención de riesgos laborales en relación con el género.

Prevención de riesgos laborales y las situaciones vinculadas al hecho biológico de la maternidad

En este ámbito, la regulación sobre la protección de las situaciones de maternidad y de lactancia es completa asegurando la seguridad y salud de la trabajadora.

La Directiva 92/85/CEE, de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o que esté en periodo de lactancia, fue traspuesta al ordenamiento jurídico español a través del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y posteriormente en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y normativa que la desarrollan.

En cuanto a las obligaciones del Ayuntamiento para las mujeres embarazadas se contempla la posibilidad de la prestación de riesgo por embarazo, en la que se deberá realizar una evaluación de riesgos laborales específica donde se contemplen los riesgos concretos del puesto de trabajo y que afectan a la trabajadora, así como los riesgos genéricos y su repercusión en el embarazo o en la lactancia, y en base a esa evaluación se adaptará el puesto o las funciones o tareas que realiza la trabajadora. Entre otras, no se permite el trabajo nocturno ni a turnos.

Si esas medidas no son suficientes se deberá reubicar a la trabajadora en otro puesto, preferentemente dentro de su grupo profesional, y si no es posible, entonces se podrá reubicar en un puesto de otro grupo profesional.

Por último, cuando no sea posible ni la adaptación, ni el cambio de puesto, entonces la empresa deberá suspender el contrato de trabajadora, y ésta a su vez deberá dirigirse a la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social o la Entidad Gestora como tal, para tramitar la prestación de pago directo de riesgo durante el embarazo.

Prevención de riesgos laborales y género

En este sentido la LPRL no establece diferenciación en cuanto a la gestión en razón de género. Pero si es evidente que existe una segregación de género entre sectores: por un lado, encontramos departamentos fuertemente feminizados como son Bienestar Social, Limpieza,.....

Otra de las características del trabajo de las mujeres es que ellas se encargan en mayor medida del cuidado de los hijos y la familia, que influye en el mayor porcentaje de mujeres respecto de hombres, que solicitan una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, y por el mayor número de mujeres que solicitan una excedencia laboral para el cuidado de hijos.





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

Tenemos que hacer referencia a los riesgos existentes en los sectores en los que se concentra el mayor volumen de empleo femenino. En el estudio realizado por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo “Las cuestiones de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo” ya se destacaba de manera muy evidente: trastornos en las extremidades superiores como consecuencia de los movimientos repetitivos y trabajos con posturas forzadas en derivados del cuidado de enfermos o tareas de limpieza; el asma y las alergias como consecuencia de los productos químicos utilizados en trabajos de limpieza, uso del látex, enfermedades infecciosas, derivadas de trabajos en el sector sanitario o en puericultura, etc.

¿Cómo protege la normativa de seguridad y salud el impacto que generan esos riesgos en la salud de la mujer?

Si hacemos un barrido en la normativa de seguridad y salud, nos encontramos con una ausencia prácticamente total de referencias a estas situaciones.

En relación con las referencias expresas encontramos:

La Estrategia Española de Seguridad y Salud 2015-2020 sí que establece la necesidad de promover un enfoque de género en las actividades preventivas, que permita detectar particularidades y garantizar su protección.

El art. 5.4 de la LPRL establece que las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

El art. 27 de Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad entre mujeres y hombres que regula la integración del principio de igualdad en las políticas de salud con la consideración del acoso sexual y acoso por razón de sexo en las políticas de salud laboral. El acoso, que es uno de los riesgos laborales que afectan en mayor medida a las mujeres, es un riesgo regulado por la Ley, no solo porque lo conceptualiza, sino porque establece medidas para su tutela (Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo), así como sanciones en caso de que la empresa no cumpla con las obligaciones en esta materia (art. 8, infracciones muy graves del orden social, de la ley de Infracciones y Sanciones del orden social).

A continuación comprobaremos la incidencia de género en las dos contingencias: profesionales y por enfermedad común.

(Analizaremos el perdido de 01/01/2020 al 31/08/2021 en todas las cuentas de cotización que engloba a la plantilla total del Ayuntamiento)

Periodo: **01/01/2020 al 31/08/2021**

Empresa: P5006700H - AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD

CCC: 50.28477.48 | 50.36348.62 | 50.92085.24
| 50.1004412.91 | 50.1006203.39 |
50.1044415.33 | 50.1048080.12 |
50.1192197.84 | 50.1192199.86

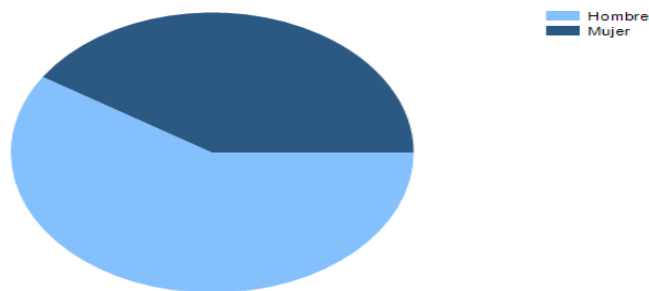




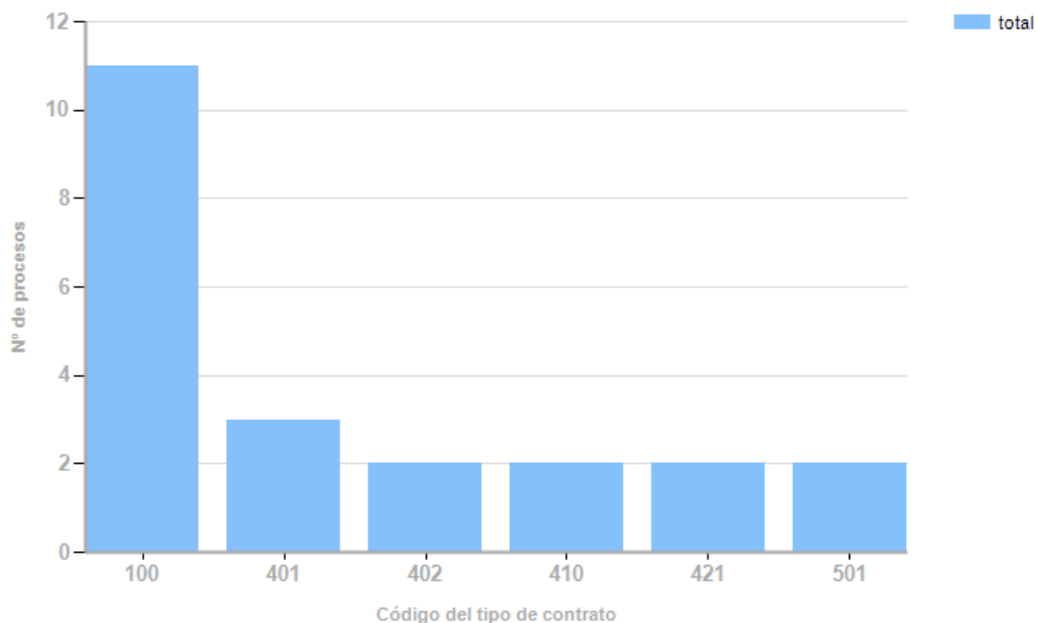
Plan de Igualdad para el Personal Empleado

Género	Nº bajas iniciadas periodo
Hombre	13
Mujer	9
Total bajas iniciadas	22

Ver detalle de los procesos de baja



	Nº bajas iniciadas periodo
	11
401 DUR.DET.TIEMPO COMPL.OBRA O SERVICIO	3
402 DUR.DET.TIEMPO COMPL.EVENTUAL PRODUCCION	2
410 DUR.DETERMINADA TIEMPO COMPL.INTERINIDAD	2
421 DUR.DETERM.TIEMPO COMPLETO FORMACION	2
501 DUR.DET.TIEMPO PARC.OBRA O SERVICIO	2
Total bajas iniciadas	22



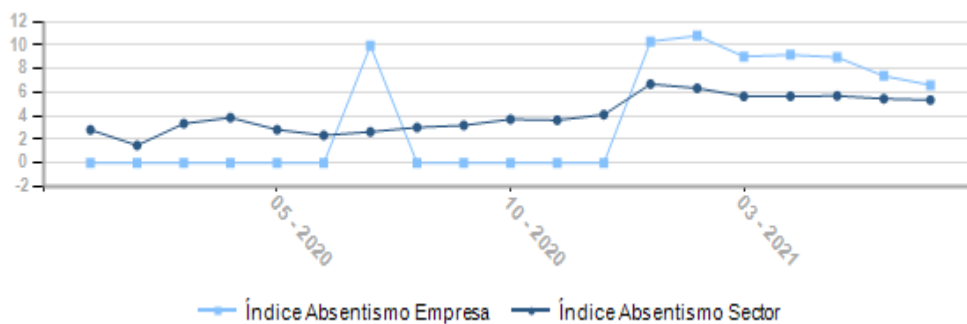


Plan de Igualdad para el Personal Empleado

Comprobamos que el número de Accidentes de Trabajo guarda cierta similitud entre mujeres hombres (M=9 H=13), superando los AT de Hombres.

En cuanto a contingencias comunes analizaremos otra variable como el Índice de Absentismo, por enfermedad común (incluidas las bajas por COVID19):

	Empresa	Comp. Sector
Índice de Absentismo CC	8,66%	5,11%



Procesos iniciados en el periodo	304
Nº procesos en vigor a 31/08/2021	24
Procesos finalizados en el periodo	296
Media de procesos iniciados en el periodo	15,20
Nº días de baja de los procesos finalizados en el periodo	14.484
Media de procesos sin alta cada día del periodo	27,28
Número medio de trabajadores de la empresa durante el periodo	317,00
Nº Trabajadores último día del periodo	334





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

A continuación mostramos detalle de periodos por Enfermedad Común (Indicando si es causa Covid19 o no):

MUJERES

SEXO	FECHA BAJA	FECHA ALTA*	DIAS IT periodo	COVID19
M	19/08/2021	30/08/2021	12	NO
M	24/08/2020	17/09/2020	25	NO
M	02/08/2019	01/09/2020	245	NO
M	11/01/2021		233	NO
M	17/05/2021		107	NO
M	24/05/2021	31/05/2021	8	NO
M	12/02/2020	29/05/2020	108	NO
M	08/06/2021	11/06/2021	4	NO
M	24/05/2021	24/05/2021	1	NO
M	28/02/2020	31/07/2020	155	NO
M	02/10/2020	18/10/2020	17	NO
M	16/07/2021	14/09/2021	47	NO
M	26/02/2021	26/02/2021	1	NO
M	04/01/2020	31/01/2020	28	NO
M	02/06/2020	30/06/2020	29	NO
M	01/09/2020	30/06/2021	303	NO
M	21/07/2021	18/08/2021	29	NO
M	17/09/2020	22/09/2020	6	NO
M	07/06/2021	11/06/2021	5	NO
M	02/09/2020	02/09/2020	1	NO
M	17/03/2020	09/04/2021	389	NO
M	22/03/2021	21/05/2021	61	NO
M	09/03/2020	13/05/2020	66	NO
M	14/11/2019	11/05/2021	497	NO
M	26/01/2021	16/02/2021	22	NO
M	28/05/2021	31/05/2021	4	NO
M	23/03/2020	22/05/2020	61	NO
M	15/02/2021	19/04/2021	64	NO
M	20/08/2020	04/09/2020	16	NO
M	25/09/2020	23/10/2020	29	NO
M	20/08/2021		12	NO
M	13/01/2020	27/01/2020	15	NO
M	27/02/2020	31/03/2021	399	NO
M	25/04/2019	13/01/2020	13	NO
M	13/04/2020	19/04/2020	7	NO
M	26/12/2019	17/02/2021	414	NO
M	11/08/2020		386	NO
M	02/03/2020	06/03/2020	5	NO
M	19/03/2020	15/04/2020	28	NO
M	22/06/2021	25/06/2021	4	NO
M	20/05/2021	21/05/2021	2	NO
M	16/04/2020	03/08/2020	110	NO





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

M	09/10/2020		327	NO
M	20/06/2020	16/06/2021	362	NO
M	23/11/2020		282	NO
M	15/05/2020	02/06/2021	384	NO
M	12/03/2020	22/06/2020	103	NO
M	16/11/2020	22/12/2020	37	NO
M	26/07/2018	14/01/2020	14	NO
M	16/09/2020	21/06/2021	279	NO
M	09/07/2020	20/10/2020	104	NO
M	05/06/2020	03/07/2020	29	NO
M	16/12/2020		259	NO
M	15/05/2020	24/05/2020	10	NO
M	05/01/2021	11/01/2021	7	NO
M	30/07/2021		33	NO
M	11/08/2021		21	NO
M	04/01/2021	14/01/2021	11	NO
M	25/05/2020	19/06/2020	26	NO
M	24/02/2020	08/03/2020	14	NO
M	17/03/2020	05/03/2021	354	NO
M	24/08/2020	02/09/2020	10	NO
M	20/08/2020	30/09/2020	42	NO
M	20/05/2020	06/06/2020	18	NO
M	15/10/2019	05/10/2020	279	NO
M	06/10/2020		330	NO
M	27/08/2019	19/02/2021	416	NO
M	19/03/2020	01/04/2020	14	NO
M	16/11/2020	20/11/2020	5	NO
M	12/03/2021		173	NO
M	17/02/2020	13/08/2020	179	NO
M	18/12/2019	29/05/2020	150	NO
M	06/04/2020	24/04/2020	19	NO
M	22/03/2021	20/09/2021	163	NO
M	24/03/2020	21/10/2020	212	NO
M	02/02/2021	04/02/2021	3	NO
M	13/05/2021	14/06/2021	33	NO
M	29/11/2019	10/02/2020	41	NO
M	20/02/2021	21/02/2021	2	NO
M	20/07/2021	23/07/2021	4	NO
M	26/02/2021	26/02/2021	1	NO
M	09/04/2021		145	NO
M	07/11/2020	30/11/2020	24	NO
M	29/01/2021		215	NO
M	14/05/2021	02/06/2021	20	NO
M	02/03/2021	03/03/2021	2	NO
M	24/07/2021	29/07/2021	6	NO
M	23/01/2020	24/01/2020	2	NO





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

M	13/06/2020	17/06/2020	5	NO
M	25/02/2020	25/06/2020	122	NO
M	25/03/2021	10/09/2021	160	NO
M	26/06/2020	24/03/2021	272	NO
M	20/03/2021	20/03/2021	1	NO
M	05/06/2021	05/06/2021	1	NO
M	01/10/2019	28/03/2021	453	NO
M	17/03/2020	04/05/2020	49	NO
		TOTAL DIAS:	10195	
M	30/09/2020	09/10/2020	10	SI
M	29/01/2021	05/02/2021	8	SI
M	23/07/2020	30/07/2020	8	SI
M	31/03/2021	15/04/2021	16	SI
M	01/02/2021	15/02/2021	15	SI
M	24/10/2020	30/10/2020	7	SI
M	30/03/2020	19/04/2020	21	SI
M	08/07/2021	16/07/2021	9	SI
M	22/09/2020	30/09/2020	9	SI
M	03/03/2021	05/03/2021	3	SI
M	28/10/2020	06/11/2020	10	SI
M	05/11/2020	16/11/2020	12	SI
M	01/02/2021	10/02/2021	10	SI
M	10/02/2021	23/02/2021	14	SI
M	07/09/2020	11/09/2020	5	SI
M	14/10/2020	22/10/2020	9	SI
M	14/12/2020	18/12/2020	5	SI
M	26/02/2021	01/03/2021	4	SI
M	26/09/2020	09/10/2020	14	SI
M	16/03/2020	29/04/2020	45	SI
M	28/09/2020	06/10/2020	9	SI
M	28/09/2020	06/10/2020	9	SI
M	03/05/2021	14/05/2021	12	SI
M	07/09/2020	11/09/2020	5	SI
M	11/12/2020	28/12/2020	18	SI
M	16/11/2020	29/11/2020	14	SI
M	20/10/2020	26/10/2020	7	SI
M	26/06/2020	29/06/2020	4	SI
M	08/04/2021	22/04/2021	15	SI
M	28/09/2020	05/10/2020	8	SI
M	08/02/2021	17/02/2021	10	SI
M	28/09/2020	09/10/2020	12	SI
M	29/09/2020	09/10/2020	11	SI
M	07/07/2020	07/07/2020	1	SI
M	28/09/2020	06/10/2020	9	SI
M	22/07/2021	25/08/2021	35	SI
M	03/11/2020	09/11/2020	7	SI
M	20/08/2020	04/09/2020	16	SI





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

M	02/08/2021	06/08/2021	5	SI
M	23/10/2020	02/12/2020	41	SI
M	11/05/2021	24/05/2021	14	SI
M	28/09/2020	29/09/2020	2	SI
M	14/01/2021	18/01/2021	5	SI
M	14/05/2020	15/05/2020	2	SI
M	07/09/2020	11/09/2020	5	SI
M	19/04/2021	28/04/2021	10	SI
M	17/02/2021	25/02/2021	9	SI
M	14/12/2020	22/12/2020	9	SI
M	03/02/2021	09/02/2021	7	SI
M	28/09/2020	08/10/2020	11	SI
M	05/11/2020	11/01/2021	68	SI
M	25/06/2020	29/06/2020	5	SI
M	18/09/2020	09/10/2020	22	SI
M	04/03/2021	12/03/2021	9	SI
M	30/11/2020	04/12/2020	5	SI
M	28/09/2020	07/10/2020	10	SI
M	08/10/2020	13/10/2020	6	SI
M	28/09/2020	06/10/2020	9	SI
M	24/08/2020	02/09/2020	10	SI
M	08/01/2021	15/01/2021	8	SI
M	10/08/2020	18/08/2020	9	SI
M	05/06/2020	19/06/2020	15	SI
M	06/11/2020	16/11/2020	11	SI
M	22/10/2020	04/11/2020	14	SI
M	28/09/2020	08/10/2020	11	SI
M	13/07/2020	21/07/2020	9	SI
M	29/09/2020	08/10/2020	10	SI
M	28/12/2020	06/01/2021	10	SI
M	03/08/2021	04/08/2021	2	SI
M	13/11/2020	23/11/2020	11	SI
M	21/09/2020	25/09/2020	5	SI
M	23/03/2020	13/04/2020	22	SI
M	19/05/2020	03/06/2020	16	SI
M	28/09/2020	04/10/2020	7	SI
M	30/03/2020	25/06/2020	88	SI
M	12/04/2021	14/04/2021	3	SI
M	28/09/2020	07/10/2020	10	SI
M	08/10/2020	21/10/2020	14	SI
M	29/04/2021	17/05/2021	19	SI
M	23/11/2020	04/12/2020	12	SI
M	26/03/2020	22/06/2020	89	SI
M	28/09/2020	08/10/2020	11	SI
M	22/09/2020	25/09/2020	4	SI
M	29/01/2021	21/02/2021	24	SI





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

M	02/11/2020	31/01/2021	91	SI
M	21/04/2021	03/05/2021	13	SI
M	16/10/2020	03/11/2020	19	SI
M	18/09/2020	21/09/2020	4	SI
M	07/09/2020	11/09/2020	5	SI
M	28/09/2020	07/10/2020	10	SI
M	18/01/2021	31/01/2021	14	SI
M	30/03/2020	24/04/2020	26	SI
M	07/09/2020	16/09/2020	10	SI
M	17/05/2021	27/05/2021	11	SI
M	08/10/2020		328	SI
M	10/11/2020	15/11/2020	6	SI
M	27/09/2020	06/10/2020	10	SI
M	01/03/2021	04/03/2021	4	SI
M	07/10/2020	01/11/2020	26	SI
M	14/12/2020	21/12/2020	8	SI
M	15/10/2020	25/10/2020	11	SI
M	18/01/2021	31/01/2021	14	SI
M	04/09/2020	11/09/2020	8	SI
M	25/05/2020	04/06/2020	11	SI
M	28/09/2020	02/10/2020	5	SI
M	13/05/2021	21/05/2021	9	SI
M	17/11/2020	19/11/2020	3	SI
		TOTAL DIAS:	1780	

HOMBRES

SEXO	FECHA BAJA	FECHA ALTA*	DIAS IT periodo	COVID19
H	29/07/2020	03/08/2020	6	NO
H	19/03/2020	08/05/2020	51	NO
H	27/01/2020	07/02/2020	12	NO
H	26/02/2020	09/03/2020	13	NO
H	18/05/2021		106	NO
H	02/09/2020	16/09/2020	15	NO
H	01/03/2021	04/03/2021	4	NO
H	16/11/2019	20/01/2020	20	NO
H	11/05/2021	08/07/2021	59	NO
H	31/01/2020	03/02/2020	4	NO
H	22/11/2019	23/03/2020	83	NO
H	27/01/2020	13/02/2020	18	NO
H	25/01/2021	15/02/2021	22	NO
H	02/07/2020	31/12/2020	183	NO
H	01/01/2021	30/06/2021	181	NO
H	16/03/2020	07/04/2020	23	NO
H	19/08/2021		13	NO
H	07/01/2020	17/09/2020	255	NO
H	21/09/2020	03/12/2020	74	NO





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

H	28/02/2020	30/03/2020	32	NO
H	16/11/2019	02/02/2021	399	NO
H	01/02/2021	04/02/2021	4	NO
H	05/04/2021	07/04/2021	3	NO
H	17/06/2021		76	NO
H	12/05/2021	16/05/2021	5	NO
H	17/02/2020	23/02/2020	7	NO
H	29/06/2020	17/07/2020	19	NO
H	05/02/2021	21/02/2021	17	NO
H	19/03/2020	29/05/2020	72	NO
H	08/06/2020	05/08/2020	59	NO
H	15/06/2021	17/06/2021	3	NO
H	29/07/2020	31/07/2020	3	NO
H	27/03/2020	11/05/2020	46	NO
H	18/01/2021	08/02/2021	22	NO
H	30/06/2020	13/09/2020	76	NO
H	24/01/2020	27/01/2020	4	NO
H	30/03/2020	30/04/2020	32	NO
H	07/01/2020	05/05/2020	120	NO
H	29/06/2020	29/06/2020	1	NO
H	07/06/2019	07/07/2020	189	NO
H	28/06/2021	01/09/2021	65	NO
H	21/01/2021	22/03/2021	61	NO
H	27/04/2020	15/05/2020	19	NO
H	11/11/2020	23/11/2020	13	NO
H	08/06/2021	11/07/2021	34	NO
H	14/12/2020	14/03/2021	91	NO
H	15/10/2020	19/09/2021	321	NO
H	05/10/2020	11/10/2020	7	NO
H	09/06/2021		84	NO
H	15/06/2020	06/07/2020	22	NO
H	02/06/2020	07/06/2021	371	NO
H	26/01/2021	21/04/2021	86	NO
H	12/08/2021	20/08/2021	9	NO
H	12/10/2020	02/11/2020	22	NO
H	09/06/2020	15/06/2020	7	NO
H	03/11/2020	06/11/2020	4	NO
H	21/08/2020	25/10/2020	66	NO
H	24/05/2021	26/05/2021	3	NO
H	22/06/2021	22/06/2021	1	NO
H	26/11/2019	06/04/2020	97	NO
H	20/07/2020	20/07/2020	1	NO
H	06/07/2021		57	NO
H	05/08/2020	05/08/2020	1	NO
H	26/06/2021	27/06/2021	2	NO
H	16/03/2021	18/04/2021	34	NO





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

H	29/05/2021	30/05/2021	2	NO
H	12/09/2019	22/04/2020	113	NO
H	10/03/2021	29/03/2021	20	NO
		TOTAL DIAS	3944	
H	14/08/2020	16/08/2020	3	SI
H	23/11/2020	16/12/2020	24	SI
H	05/04/2021	10/04/2021	6	SI
H	15/12/2020	21/12/2020	7	SI
H	19/01/2021	31/01/2021	13	SI
H	13/10/2020	27/01/2021	107	SI
H	18/01/2021	27/01/2021	10	SI
H	29/03/2021	05/04/2021	8	SI
H	26/10/2020	13/11/2020	19	SI
H	17/08/2020	20/08/2020	4	SI
H	08/04/2020	21/04/2020	14	SI
H	26/09/2020	30/09/2020	5	SI
H	31/08/2020	04/09/2020	5	SI
H	29/07/2021	02/08/2021	5	SI
H	19/08/2020	28/08/2020	10	SI
H	20/10/2020	06/11/2020	18	SI
H	01/10/2020	05/10/2020	5	SI
H	09/11/2020	16/11/2020	8	SI
H	13/04/2020	21/05/2020	39	SI
H	23/10/2020	28/10/2020	6	SI
H	25/09/2020	05/10/2020	11	SI
H	30/04/2021	17/05/2021	18	SI
H	05/04/2021	09/04/2021	5	SI
H	04/01/2021	11/01/2021	8	SI
H	03/11/2020	08/11/2020	6	SI
H	03/11/2020	13/11/2020	11	SI
H	25/03/2021	28/04/2021	35	SI
H	24/03/2020	24/04/2020	32	SI
H	21/10/2020	25/10/2020	5	SI
H	29/03/2021	06/04/2021	9	SI
H	19/02/2021	24/02/2021	6	SI
H	23/09/2020	08/10/2020	16	SI
H	14/09/2020	16/09/2020	3	SI
H	27/01/2021	06/02/2021	11	SI
H	15/04/2020	04/05/2020	20	SI
H	19/08/2021	23/08/2021	5	SI
H	23/03/2020	09/06/2020	79	SI
H	21/10/2020	24/10/2020	4	SI
H	13/04/2020	26/04/2020	14	SI
H	15/10/2020	30/10/2020	16	SI
H	29/09/2020	07/10/2020	9	SI
H	21/10/2020	24/10/2020	4	SI





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

H	13/05/2020	20/05/2020	8	SI
H	05/04/2021	06/04/2021	2	SI
H	14/04/2020	28/04/2020	15	SI
H	15/05/2020	31/05/2020	17	SI
H	16/10/2020	29/10/2020	14	SI
H	16/11/2020	22/11/2020	7	SI
H	29/10/2020	08/11/2020	11	SI
		TOTAL DIAS	717	

Se observa que el absentismo por enfermedad común (SIN COVID19) es superior en Mujeres que en Hombres, Siendo de 10.195 días en el periodo **MUJERES** frente a 3.944 días en el periodo **HOMBRES**.

En este apartado sería preciso analizar más a fondo las causas de esa desproporción atendiendo a la edad, puestos de trabajo feminizados,... con el hándicap de que las enfermedades comunes son diagnosticadas a nivel privado.

Respecto al COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD, como órgano paritario entre representantes del Ayuntamiento y de la representación sindical, en la actualidad está compuesto por 3 MUJERES Y 3 HOMBRES cumpliendo la paridad.

9.14 PLANTILLA DESAGREGADA POR MOVIMIENTOS DE PERSONAL. ALTAS Y BAJAS.

A continuación analizaremos el periodo comprendido entre enero de 2.020 y septiembre 2.021 indicando el número de personas empleadas por tipo de contrato y jornada y sexo, así como el número de bajas, para analizar si existen datos relevantes.

	CONTRATO TEMPORAL		CONTRATO J.COMPETA Y FUNCIONARIO	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
ENERO 2020	20	4	0	1
FEBRERO 2020	6	2	0	0
MARZO 2020	5	1	2	3
ABRIL 2020	0	1	0	0
MAYO 2020	2	1	0	0
JUNIO 2020	10	3	0	0
JULIO 2020	22	5	0	0
AGOSTO 2020	10	3	0	0
SEPTIEMBRE 2020	9	4	0	0
OCTUBRE 2020	16	2	1	0
NOVIEMBRE 2020	5	3	1	0
DICIEMBRE 2020	2	1	0	0
ENERO 2021	11	1	0	1





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

FEBRERO 2021	2	1	1	0
MARZO 2021	7	1	0	1
ABRIL 2020	10	2	0	0
MAYO 2021	6	0	0	3
JUNIO 2021	11	0	0	0
JULIO 2021	21	2	2	12
AGOSTO 2021	9	1	0	3
SEPTIEMBRE 2021	8	2	2	0
TOTALES:	192	40	9	24

Se excluyen los Talleres de Empleo y Escuela Taller, se incluyen los Convenios.

Se observa que la contratación temporal presenta desequilibrio (Mujeres n=192 /Hombres N=40) realizándose contrataciones temporales a más mujeres que a hombres, teniendo su sentido por la necesidad de cubrir puestos en sectores feminizados. Sin embargo las contrataciones de personal a jornada completa y funcionario es mayor en los hombres. Existe desequilibrio.

En cuanto a la desvinculación en el mismo periodo:

	FIN CONTRATO		BAJA VOLUNTARIA		PERIODO DE PRUEBA	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
ENERO 2020	6		1	2		1
FEBRERO 2020	4					
MARZO 2020		2			1	
ABRIL 2020	3	2				
MAYO 2020	10	7		1		
JUNIO 2020	3			1	1	
JULIO 2020	5	3	1			
AGOSTO 2020		2	1			
SEPTIEMBRE 2020	20	3		1		
OCTUBRE 2020	19					
NOVIEMBRE 2020	3		1			
DICIEMBRE 2020	10	2				
ENERO 2021	2	2	1			
FEBRERO 2021						
MARZO 2021	9	4				
ABRIL 2020	17	2		1		
MAYO 2021	2	3	2	1		
JUNIO 2021	7	2				
JULIO 2021	1	2				
AGOSTO 2021	9	8	1		1	1
SEPTIEMBRE 2021	21	6				
TOTALES:	151	50	8	7	3	2





Es importante señalar también las bajas por Jubilaciones (no incluidas en la tabla anterior): año 2.020, febrero 1 hombre, marzo 1 mujer, mayo 1 hombre, noviembre 1 hombre, diciembre 1 hombre, diciembre 1 hombre. Año 2.021: Enero 1 hombre y 1 mujer, junio 1 hombre y 2 mujer, septiembre 1 hombre.

En total se ha jubilado 8 HOMBRES Y 4 MUJERES.

Se observa que la temporalidad es más acusada en las mujeres, si bien tienen mas empleabilidad en la contratación del Ayuntamiento, debido a la alta contratación en el área de Bienestar Social.

10. CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO

A partir del análisis realizado sobre las características de la plantilla haremos una valoración sobre la situación actual del Ayuntamiento de Calatayud ahondando en las debilidades y fortalezas detectadas y así poder establecer los objetivos y acciones a llevar a cabo.

Se parte de la base de que la constitución de la Comisión negociadora de Igualdad, en la que participan la representación sindical de la plantilla y de otra parte las Concejalías de las principales áreas implicadas (Igualdad y Personal), constituye ya una fortaleza para la implantación real del Plan, y habrá que aprovechar la oportunidad para poder desarrollarlo en su fase de implantación y seguimiento.

Resumiendo las conclusiones, señalaremos las siguientes:

1. A nivel general, incluyendo a todo tipo de personal empleado, se observa que existe una proporción que se acerca a equilibrada con una tendencia a la feminización, ya que no se supera el 40/60 %.
2. Realizando comparativa en cuanto a tipo de relación el personal Funcionario del Ayuntamiento se distribuye de la misma forma que en el conjunto de la Administración Local, rozando el 60 % ocupado por Hombres, principalmente por la alta representación de Policía Local.
3. En el personal Laboral la representación femenina es muy superior a la masculina, un 71,30 % respecto a 28,70 %, superando en casi un 20 % a la representación del conjunto de la Administración Local, debiéndose principalmente a la feminización en sectores o segregación horizontal en sectores como en el área de Bienestar Social (residencia, ayuda domicilio), servicios generales y limpieza.
4. En Otro Personal las mujeres ocupan el 65,98 %, superando solo en 4 puntos porcentuales al dato de la Administración Local del 61,97 %, presentando similitud en las cifras.
5. La estructura por Departamentos presenta claros desequilibrios, departamentos de carácter social y/o asistencial como Servicios Sociales, Residencia, SAD, Escuela Infantil,...están feminizados, y otros como Policía Local y Brigadas (Medio Ambiente y Vías y Obras) están masculinizados. Este





- desequilibrio es difícil de compensar a corto y medio plazo teniendo en cuenta que existen profesiones tradicionalmente feminizadas como Enfermería, profesorado de Escuelas Infantil,...y otras masculinizadas como Policía, Peón de brigada, etc.
6. Analizando la edad el personal ocupado por rangos o tramos de edad existe proporción entre mujeres y hombres. En comparación con la edad media del funcionariado en España que es de 45 años, la edad media en Ayuntamiento de Calatayud (50 años) de Calatayud es algo superior.
 7. En cuanto a diversidad funcional que representa un 3 % de la plantilla, son las mujeres las que ocupan el mayor porcentaje existiendo desequilibrio en este punto. Este dato se refleja a nivel informativo ya que la administración no tiene mucho margen de maniobra para influir en la distribución mujer/hombre.
 8. En cuanto a la segregación vertical, proporcionalmente el personal Técnico (Grupos A1 y A2) presenta equilibrio (19,91 % Mujeres y 18,64 % Hombres).
 9. Respecto al Grupo C1 (personal administrativo y oficiales), el porcentaje del 36,44 % de Hombres es superior al 24,30 % de Mujeres, debido a la plantilla de Policía Local que en su mayoría se encuadran en el grupo C1.
 10. Respecto al Grupo C2 (personal auxiliar y de servicios) el porcentaje de mujeres 25,44 % supera en 11,89 puntos al 13,55 % de hombres, la causa se debe principalmente al personal con la categoría de Auxiliar de enfermería en Residencia -que se encuadra en este grupo- y que está claramente feminizado.
 11. El grupo denominado Agrupaciones Profesionales, que engloba a los operarios (OSM Peón, OSM limpieza, etc.) presenta equilibrio superando el 30% tanto en mujeres como en hombres.
 12. Analizando los datos no se detecta desequilibrio o segregación vertical, el organigrama a nivel de Jefatura a nivel general sin ahondar en áreas (Nivel jerárquico) cumple el principio de presencia equilibrada: en las Jefaturas de Área y/o Departamento participan un 51,85 % de mujeres (n=14) y un 48,14 % de hombres (n=13).
 13. La representación sindical tanto del personal Funcionario como del personal Laboral comparando el censo laboral desagregado con la composición de la Junta de personal y del Comité de Empresa, presenta claro desequilibrio con una acusada masculinización.
 14. Respecto al Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario entre representantes del Ayuntamiento y de la representación sindical, en la actualidad está compuesto por 3 mujeres y 3 hombres cumpliendo la paridad.
 15. Analizando la masa salarial, mediante bandas salariales desagregadas por tramos, no existe discriminación ni desequilibrios; no obstante, sería interesante analizar el promedio de las retribuciones desagregado como acción a llevar a cabo dentro del campo de trabajo del estudio retributivo y ahondar en el análisis de las retribuciones y registro salarial.
 16. En cuanto a la posibilidad de carrera profesional se observa que las mujeres han solicitado carrera horizontal de una forma muy superior en el periodo analizado (n=18 M / n=5 H), teniendo las mismas posibilidades que los hombres para recibir la formación requerida.
 17. Respecto a solicitudes de la carrera profesional vertical, se observa que no hay discriminación indirecta. En las promociones obtenidas por convocatorias de promoción interna, en los ejercicios 2.019 y 2.020, la representación femenina





- también superó de forma notable a la masculina. Se llevaron a cabo tres procesos de promoción interna, uno para promocionar de C2 Policía a C1 Oficial de Policía (accedieron 2 H), el segundo para promocionar de Agrup. Prof. Celador/a a C2 Auxiliar de Enfermería (accedieron 2 M) y el tercero para promocionar de C2 Auxiliar Administrativo a C1 Administrativo (accedieron 19 M y 2 H)
18. En cuanto a la posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral se observa claramente que la medida más utilizada es la de Reducción de jornada por cuidado de hijos, solicitada en su totalidad por mujeres. Esta medida tiene ventajas ya que la cotización es total y la elección de horario y/o turno es de la empleada municipal. Las mujeres siguen siendo las responsables del cuidado de menores y personas con discapacidad, ningún hombre ha hecho uso de esta medida de conciliación. En este punto se ahonda en la corresponsabilidad.
 19. En cuanto al acceso al empleo público, las bases y convocatorias no discriminan en ningún momento, si bien en los procesos de selección de personal existe desequilibrio en los tribunales (feminización o masculinización) en concordancia con el puesto de trabajo a seleccionar. Por ejemplo, para puestos de Policía Local predomina los hombres mientras que en puesto de Auxiliar de Enfermería predominan las mujeres, siendo en muchos casos con un alto desequilibrio.
 20. Se observa que el absentismo por enfermedad común (SIN COVID19) es superior en Mujeres que en Hombres, Siendo de 10.195 días en el periodo analizado para las mujeres frente a 3.944 días en el periodo para los hombres. Esto indica un absentismo por contingencias comunes mayor en mujeres que debería analizarse más a fondo para intentar disminuirlo en aras de la salud de las mujeres.
 21. En el periodo analizado, en total se ha jubilado 8 hombres y 4 mujeres, factor que viene determinado obviamente por la edad, este dato es de carácter informativo y no determina discriminación ya que la posibilidad de jubilación viene determinada por la edad y los años cotizados, siendo este requisito de cotización el que puede tener alguna incidencia ya que tradicionalmente las mujeres no trabajaban y por ende no cotizaban.
 22. En cuanto a altas y movimientos de personal, se observa que la temporalidad es más acusada en las mujeres, habiéndose realizado 192 contrataciones a mujeres frente a 40 a hombres, factor que viene determinado por la alta contratación que se demanda en el sector del área social(Residencia y SAD) y de servicios generales (limpieza).
 23. En el Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Calatayud, no se recoge ninguna medida para el acoso laboral.





11 OBJETIVOS Y ACCIONES POR AREA

11.1 ACCESO AL EMPLEO, FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL-RETRIBUCIONES.

11.1.1 PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

OBJETIVOS	ACCIONES:
1. REVISAR LA DENOMINACIÓN DE LOS PUESTOS DE LA PLANTILLA Y DE LA RPT PARA GARANTIZAR LENGUAJE NO SEXISTA.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uso de lenguaje neutro o en femenino/masculino en la denominación de las plazas y los puestos de trabajo y en los requisitos o titulaciones requeridas. 2. Uso de formas neutras o en femenino/masculino en el lenguaje y los conceptos para describir las funciones evitando también los estereotipos y prejuicios sexistas.

11.1.2 ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVOS	ACCIONES:
1. UTILIZAR LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LAS OFERTAS DE EMPLEO Y PRUEBAS SELECTIVAS	<ol style="list-style-type: none"> 3. Uso de lenguaje neutro o en femenino/masculino en la denominación de las plazas de la Oferta de Empleo Público. 4. Uso de lenguaje neutro o en femenino/masculino en las bases y convocatorias de los diferentes procesos de selección adecuando su denominación y descripción a un uso no sexista o estereotipado del lenguaje. 5. Dichos textos serán revisados por la Comisión o el Agente de Igualdad proponiendo medidas de acción positiva si procede. 6. Los temarios de las pruebas selectivas deberán incluir uno o dos temas, dependiendo del grupo de la convocatoria, sobre la normativa vigente en materia de Igualdad de género. 7. Al finalizar los procesos selectivos, la Comisión o Agente de Igualdad podrá analizar los resultados desagregados por sexo para poder detectar posible discriminación indirecta para evitar en su caso en futuros procesos selectivos. 8. Velar por el cumplimiento de igualdad y no discriminación en procesos de selección de puestos que tradicionalmente sean masculinizados.





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

<p>2. FOMENTAR LA PARIDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS</p>	<p>9. En la composición de los tribunales y comisiones de valoración se procurará el criterio de paridad entre ambos sexos, asignando presidencia, secretaría y vocales proporcionalmente mujeres y hombres.</p>
--	--

11.1.3 FORMACIÓN

OBJETIVOS	ACCIONES:
<p>1. IMPULSAR A TRAVES DE LA FORMACION UNA CULTURA DE IGUALDAD SENSIBILIZANDO A LA PLANTILLA</p>	<p>10. Incluir y fomentar dentro de las acciones formativas del Ayuntamiento cursos y/o jornadas de formación y sensibilización específicas sobre Igualdad de género, a toda la plantilla, de forma presencial o en modalidad on-line.</p> <p>11. Valorar los cursos en materia de Igualdad de género como merito a todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento a efectos de carrera profesional.</p>
<p>2. FOMENTAR LA IGUALDAD DE POSIBILIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACION</p>	<p>12. Tener en cuenta la segregación horizontal de la plantilla del Ayuntamiento, a la hora de ofrecer la formación adecuando proporcionalmente las acciones formativas a sectores feminizados.</p> <p>13. Procurar incluir acciones formativas específicas a sectores claramente feminizados que tengan escasa oferta formativa.</p>
<p>3. INTRODUCIR MECANISMOS QUE FACILITEN LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL CON LA FORMACION</p>	<p>14. Incorporación de cursos On-line en las acciones formativas.</p> <p>15. Envío de información a través de correo electrónico o cualquier sistema de contacto de las acciones formativas que gestione y conozca el Ayuntamiento a las personas que se encuentran en situación de permisos por conciliación de la vida familiar y laboral.</p>

11.1.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

OBJETIVOS	ACCIONES:
<p>1. FOMENTAR EL EQUILIBRIO DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DISTINTOS GRUPOS Y NIVELES</p>	<p>16. Garantizar que los procesos de promoción interna estén basados en los principios de mérito y capacidad y se produzcan equilibradamente en puestos de trabajo no masculinizados.</p> <p>17. Divulgar por los medios oficiales y canales de comunicación los procesos de promoción interna con enfoque de género.</p> <p>18. En la composición de las comisiones de valoración se procurará el criterio de paridad entre ambos sexos.</p>





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

<p>2. VELAR POR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE EMPLEADAS Y EMPLEADOS MUNICIPALES</p>	<p>19. Realización de un análisis retributivo pormenorizado por sexo (Registro salarial) teniendo en cuenta también los componentes variables (productividades, dietas, gratificaciones, etc.) para poder comprobar si existe discriminación por razón de género y corregir en su caso.</p>
---	---

11.2 CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

OBJETIVOS	ACCIONES:
<p>1. APOYAR LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL</p>	<p>20. Difundir entre la plantilla las diferentes medidas y permisos existentes en la normativa actual y Pacto-Convenio vigentes para conciliar la vida familiar, laboral y personal, para diferentes situaciones que se puedan dar: personal con hijos, personas a cargo, familiares con enfermedad grave, etc.</p> <p>21. Facilitar dentro del marco normativo y de las particularidades del trabajo la posibilidad de realizar teletrabajo para conciliar la vida familiar, laboral y personal.</p> <p>22. Plasmar en el Pacto-Convenio las diferentes medidas de conciliación existentes con perspectiva de género.</p>
<p>2. FOMENTAR LA PARIDAD EN LAS MEDIDAS DE CONCILIACION</p>	<p>23. Realizar análisis y estadísticas anuales, desagregadas por sexo, sobre la utilización de los diferentes mecanismos y permisos de conciliación para comprobar si se conocen tanto por las mujeres como por los hombres.</p> <p>24. Divulgar los diferentes estudios dando enfoque de género para que los hombres actúen de forma corresponsable.</p> <p>25. Fomentar los permisos que pueden ser compartidos de paternidad, maternidad y lactancia.</p>

11.3 COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACION Y PARTICIPACION.

OBJETIVOS	ACCIONES:
<p>1. IMPLANTAR EL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA EN TODOS LOS AMBITOS (ESCRITO, HABLADO, ICONOGRÁFICO Y DIGITAL)</p>	<p>26. Actualizar y/o revisar el manual de Lenguaje no sexista realizado por el Área de Acción Social, y volver a difundir en la plantilla del Ayuntamiento.</p> <p>27. Velar por la formación de la correcta utilización del lenguaje inclusivo al personal del Ayuntamiento que realice tareas de comunicación, notificación administrativa y de información ciudadana.</p> <p>28. Velar por la promoción equilibrada de imágenes de mujeres y hombres en los medios de comunicación municipales, página web, publicidad y demás portales</p>





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

	<p>del ayuntamiento.</p> <p>29. Plasmar en el Pacto-Convenio las diferentes medidas existentes con perspectiva de género.</p> <p>30. Revisar el texto del Pacto-Convenio antes de su publicación adecuándolo al lenguaje no sexista.</p>
2. INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA WEB MUNICIPAL	31. Utilización de la perspectiva de género en el diseño y contenido de la pagina Web municipal, con especial atención al uso de lenguaje y de las imágenes no sexista.
3. DIFUNDIR EL PLAN DE IGUALDAD EN LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO Y PORTAL WEB	<p>32. Incluir un apartado en la página Web municipal para el Plan de Igualdad así como incluirlo en la documentación del Portal de transparencia.</p> <p>33. Difundir el Plan de Igualdad, una vez aprobado y registrado a toda la plantilla del Ayuntamiento mediante folletos y mensajes de comunicación vía correo electrónico, portal del empleado u otros medios.</p> <p>34. Difundir y mantener actualizada a la plantilla de las novedades legislativas sobre Igualdad de género, así como los resultados de los análisis periódicos, reuniones de seguimiento de evaluación e informes llevados a cabo por la Comisión de Igualdad y/o Agente de Igualdad.</p>
4.POSIBILIDAD DE CREAR LA FIGURA DE AGENTE DE IGUALDAD	35. Posibilidad de creación de la figura de “Agente de Igualdad” asignándole funciones y responsabilidades y que junto a la Comisión de Igualdad canalice el desarrollo, seguimiento y cumplimiento del Plan de Igualdad.

11.4 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

OBJETIVOS	ACCIONES:
1. INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GENERO EN EL AMBITO DE LA SALUD LABORAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	<p>36. Revisión del Plan de Prevención del Ayuntamiento de Calatayud y documentación del área incluyendo la perspectiva de género y utilizar el lenguaje no sexista.</p> <p>37. Velar para que los miembros del Comité de Seguridad Y Salud reciban formación en materia de Igualdad de Género.</p> <p>38. Velar para que la composición del Comité de Seguridad y Salud sea paritaria mujeres/hombres en todo momento.</p>





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

	<p>39. Realizar estudios y análisis de las contingencias profesionales y comunes desagregadas por sexo para poder implantar medidas preventivas específicas por razón de género.</p> <p>40. Velar por la protección de la mujer embarazada, estudiando y analizando los puestos de trabajo que puede desarrollar y poder asignar la prestación de riesgo por embarazo garantizando su salud.</p>
<p>2. ELABORAR Y DIFUNDIR UN PROTOCOLO DE ACTUACION POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO</p>	<p>41. Elaboración del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>42. Dar a conocer a la plantilla el protocolo de actuación, las actitudes y situaciones que se consideran acoso, y el procedimiento a seguir en el caso de sufrir acoso sexual/por razón de sexo.</p>



12. IMPLEMENTACION, EVALUACION Y SEGUIMIENTO.

Una vez aprobado el Plan, el Ayuntamiento será el responsable de su puesta en marcha, garantizando la disponibilidad de los recursos humanos y/o materiales necesarios para ello. Esta fase será la de implementación o ejecución del plan.

Se podrá encomendar el seguimiento de la ejecución al Comité de Igualdad, Agente de igualdad, o personal técnico que se nombre, que a su vez informará y difundirá las acciones que se vayan llevando a cabo a la plantilla. A su vez, las personas implicadas en el seguimiento y evaluación deberá contar con el apoyo de los responsables políticos y concejalías de cada área implicada.

El poseer formación en materia de igualdad será una condición imprescindible para los actores implicados.

La evaluación y seguimiento del plan tendrá como objetivo el comprobar si se están cumpliendo los objetivos y acciones propuestas o en qué grado de cumplimiento se cumplen

Según establece el art. 46.1 de la ley: los planes de igualdad fijaran 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.

Se deberá establecer un CALENDARIO DE ACTUACIÓN y revisar los objetivos y/o acciones propuestas, su grado de cumplimiento y si es preciso incorporar modificaciones dependiendo del desarrollo del plan, teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad se conforma como un instrumento flexible y adaptable.

A la hora de evaluar el Plan es importante recoger información y datos de carácter cuantitativo y también cualitativo, ya que son muchas las opiniones y puntos de vista que procederán de responsables políticos, personal técnico, personal empleado afectado por el Plan, etc.

Sera una herramienta útil de medición de consecución de los objetivos y cumplimiento de cada una de las acciones mediante el uso de INDICADORES. Tomaremos como referencia el sistema establecido por el Instituto de las Mujeres.

- Nº y tipo de medidas de sensibilización sobre acoso sexual.
- Nº y tipo de acciones positivas desarrolladas en el Ayuntamiento.
- Nº, sexo y perfil profesional de las personas beneficiadas de las acciones.
- Nº y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.
- Nº sexo y perfil profesional de las personas beneficiarias de las medidas de conciliación.
- Nº sexo y perfil profesional de acciones formativas en igualdad llevadas a cabo
- Nº sexo y perfil de personas que hacen uso del protocolo de acoso.
- Nº de publicaciones y difusiones en medios en relación al Plan.
- Disminución segregación vertical.





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

- Disminución segregación horizontal.
- Grado cumplimiento lenguaje no sexista en documentos del Ayuntamiento: pacto-Convenio, convocatorias, circulares, etc.
- Grado cumplimiento composición tribunales de selección paridad.
- Etc.

También se utilizara otras herramientas como FICHAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION, que se diseñaran haciendo constar los siguientes datos.

- Objetivo.
- Acción.
- Fecha de realización.
- Periodo de seguimiento.
- Recogida de datos.
- Departamentos y personal implicado.
- Indicadores
- Resultados obtenidos segregados.
- Conclusión y medida de mejora.





13. PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

13.1 INTRODUCCION

El acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito laboral deben ser entendidos como una manifestación más de discriminación. Estos tipos de acosos suponen una vulneración de derechos fundamentales de las personas, como el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de género, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

La elaboración de este protocolo también es consecuencia del compromiso del Excmo. Ayuntamiento de Calatayud en materia de Igualdad de género, dando cumplimiento de las medidas de su I Plan de Igualdad para el personal Empleado, dónde se incluye la elaboración e implementación de este protocolo, así como su difusión a toda la plantilla de la entidad.

Consideramos este protocolo como la forma más eficaz de tutela de la prevención y la intervención en los estadios más iniciales del acoso sexual y el acoso por razón de género dentro de nuestra organización, ya que las dificultades que comporta la protección a posteriori pueden ser graves y numerosas, sobre todo en lo que hace referencia a los efectos que estas situaciones tienen para la salud de las personas que las sufren. Además, este protocolo nos permite dejar constancia expresa de nuestra intención de adoptar, en el marco de nuestras responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo ninguna conducta de esta naturaleza.

Que en el entorno laboral haya un clima positivo y saludable, libre de cualquier actuación o comportamiento que, directa o indirectamente, suponga una discriminación en nuestra organización es una responsabilidad de todas las personas que conforman la entidad.

Este protocolo tendrá una vigencia aparejada a la del Plan de Igualdad pudiendo ser sometido a revisión y modificación por parte de la Comisión de Igualdad, Agente de Igualdad, o personal responsable implicado.

13.2 MARCO NORMATIVO

En los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se prohíbe toda discriminación por razón de género en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. En la Directiva 2006/54/C se incluye en el concepto de discriminación «el acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo, la orden de discriminar por razón de su sexo y el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso de





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

maternidad». En el artículo 14 de esta Directiva se prohíbe expresamente la discriminación directa o indirecta por razón de género.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de género en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 explicita el derecho a la no discriminación por razón de género en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de género. En sus artículos 7, 8 y 9 define el acoso sexual y el acoso por razón de género, incluida la discriminación por embarazo o maternidad. En el artículo 48 de dicha ley se establece que las empresas deberán tomar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de género en el trabajo.

El Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que amplía y modifica la Ley Orgánica 3/2007, establece que el acoso sexual, el acoso por razón de género, la discriminación por embarazo o maternidad y las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios son contrarias al derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por otra parte, y teniendo en cuenta que pudiera darse la modalidad de teletrabajo en alguna ocasión, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, en su artículo 4 expone que «de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos socio laborales de estas personas».

Además de la normativa mencionada, se tendrá en cuenta otra legislación nacional e internacional, a saber, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre; el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Ley 36/2011, de 10 de octubre reguladora de la jurisdicción social, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el Estatuto Básico del Empleado Público y la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.





También se tendrá en cuenta lo establecido en lo que sea de aplicación en el Pacto- Convenio para el personal del Ayuntamiento de Calatayud y los Criterios Técnicos 69/2009 y 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de acoso y violencia en el trabajo.

13.3 COMPROMISO Y OBJETIVOS

El objetivo general del presente protocolo de actuación y prevención del acoso o ciberacoso sexual y por razón de género en el trabajo es prevenir y resolver las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de género, en cualquiera de sus modalidades y formas, con la finalidad de erradicar este tipo de conductas.

Para ello el Ayuntamiento de Calatayud deberá adquirir un compromiso, el de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización y, consecuentemente libre de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de género en todas sus formas, incluyendo el ciberacoso.

Por lo expuesto anteriormente, el Ayuntamiento se compromete a:

1. No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso o ciberacoso sexual y acoso o ciberacoso por razón de género que se puedan producir en la entidad o en su entorno laboral.
2. Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse con las garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas.
3. Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
4. Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud
5. Difusión y distribución entre las personas trabajadoras y las de nuevo ingreso del protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de género.
6. Realización de formación en materia de igualdad de género, tal y como establece el I Plan de Igualdad, donde se incluirá formación específica en materia de prevención y detección temprana del acoso sexual y por razón de género para toda la plantilla.
7. Designación de un comité de personas, con formación específica en igualdad entre hombres y mujeres, en prevención de riesgos psicosociales, en derecho laboral y en jurisdicción contencioso-administrativa, en prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
8. Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género en el I Plan de Igualdad de la entidad.





9. Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de género, y actualización si procede.

13.4 AMBITO DE APLICACION

Para calificar como laboral una situación de acoso hace falta tener en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica en la administración. Se da relevancia a la relación de causalidad entre acoso y trabajo, es decir, el acoso no se hubiera producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la entidad.

Cualquier sitio o momento en el cual las personas se encuentran por cuestiones profesionales y laborales se considera «entorno laboral» a efectos de acoso. Esto incluye viajes, jornadas de formación, reuniones, asistencias a comisiones, etc.

El acoso se puede producir entre las personas del Ayuntamiento de Calatayud, tanto de forma horizontal como vertical, aunque también se considera acoso el que se produce por parte de personal de empresas externas vinculadas con el Ayuntamiento.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, este protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral del Ayuntamiento de Calatayud, aplicándose a toda la plantilla municipal del Ayuntamiento de Calatayud, independientemente de su tipo de relación: personal funcionario, personal laboral, eventual...y también de situaciones derivadas de personal externo de empresas contratadas por el Ayuntamiento.

13.5 DEFINICIONES

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de género son conductas discriminatorias.

Aunque las definiciones expresadas en distintas normas o sentencias pueden diferir en algunos detalles, todas incorporan los mismos elementos clave. Las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de género, así como los ejemplos de cada uno de ellos recogidos en este protocolo están basados en lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 y en el «Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo» (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, páginas 10-12).

Desde el Ayuntamiento de Calatayud creemos conveniente incorporar la definición de «ciberacoso», por dos motivos, por la incorporación de la modalidad del teletrabajo, y porque la mayoría o muchas de las comunicaciones entre trabajadores y trabajadoras, se establecen mediante el uso de las nuevas tecnologías y el entorno digital (llamadas telefónicas, reuniones telemáticas, correos electrónicos, mensajería instantánea, etc.).





Por lo tanto, parte los posibles casos de acoso sexual o acoso por razón de género se podrían dar mediante estos canales.

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca este efecto. No es necesario que el comportamiento se haya producido de manera reiterada o sistémica para que se califique como acoso sexual.

El acoso sexual se puede producir entre personas de igual nivel jerárquico (acoso horizontal) o de distinto nivel jerárquico (acoso vertical).

A modo de ejemplo y sin que pueda considerarse una relación excluyente o limitadora, a continuación, se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de acoso sexual:

Conductas verbales

Bromas sexuales ofensivas; comentarios sobre la apariencia física o el cuerpo de una persona; comentarios sexuales obscenos; formas injuriosas u obscenas para dirigirse a las personas; difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas; preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales; invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no adecuadas e inoportunas; comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual; invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales; forzar a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o a perder beneficios o derechos relacionados directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo; comunicaciones a través de cartas o notas de contenido sexual de carácter ofensivo; crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc.

Conductas no verbales:

Silbidos o miradas impúdicas, gestos obscenos, uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo; cartas o notas de contenido sexual de carácter ofensivo, etc.

Conductas de carácter físico:

Acercamiento físico excesivo o innecesario; contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.); arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria; tocar intencionadamente o «accidentalmente» los órganos sexuales; insistencia y repetición (acoso ambiental).





ACOSO POR RAZON DE GÉNERO

El acoso por razón de género se refiere a cualquier comportamiento realizado en función del género de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de género se puede producir entre personas de igual nivel jerárquico (acoso horizontal) o de distinto nivel jerárquico (acoso vertical).

A modo de ejemplo y sin que pueda considerarse una relación excluyente o limitadora, a continuación, se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de acoso por razón de género:

uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre; actitudes condescendientes o paternalistas; bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro género; utilización de humor sexista; uso de formas injuriosas u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado género; insultos basados en el género y/o la orientación sexual de la persona trabajadora; ignorar aportaciones, comentarios o acciones, por razón de género; ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres; hacer chantaje sexual por razón de género, hacer acoso ambiental por razón de género; evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su género o de su inclinación sexual; asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por razón de género; trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad; conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD

Dentro del acoso por razón de género, la Ley Orgánica 3/2007 contempla como artículo separado la discriminación por embarazo o maternidad. En su artículo 8 expone que «todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad también constituye discriminación directa por razón de género»

Este tipo de acoso normalmente se inicia cuando la trabajadora comunica que está embarazada o cuando se incorpora de nuevo a su lugar de trabajo después de la baja maternal.

A modo de ejemplo y sin que pueda considerarse una relación excluyente o limitadora, a continuación, se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de acoso por razón de género a causa del embarazo o la maternidad, según el Manual del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en su página 13):





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría laboral; atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales; impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.); denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho, etc.

CIBERACOSO SEXUAL

El ciberacoso sexual y/o por razón de género comprende cualquier comportamiento realizado a través de las tecnologías de la información en función del género de una persona o que sea de índole sexual no deseado y que tenga por objeto atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno hostil, intimidatorio, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca ese efecto.

Basándonos en el documento de trabajo de la Organización Mundial del Trabajo (OIT)

«Actualización de las necesidades del sistema: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC» no es necesario que exista una repetición del hecho para que tal comportamiento sea considerado como ciberacoso, ya que en este caso existe el agravante de que al producirse mediante dispositivos o plataformas digitales, aunque el contenido se haya publicado o enviado en una sola ocasión, ese único acto puede perjudicar reiteradamente a la víctima ya que ésta puede tener acceso a él en diversas ocasiones. Cabe añadir que en el caso de que otras personas tengan acceso a la difusión de esa acción de acoso, ésta puede ser reiterada por otras personas a parte del acosador inicial.

Otra característica propia del ciberacoso que señala el mencionado documento de trabajo de la OIT es que a la persona acosadora le es más fácil desentenderse moralmente de su víctima y de esta forma se pueden reducir los sentimientos de culpa, vergüenza o autocondena que pueden darse en una situación de acoso sexual o acoso por razón de género que se produce de forma presencial.

Por todo esto, debemos estar más atentos y atentas a esta modalidad de acoso ya que debido a nuestra modalidad de trabajo, generalmente el teletrabajo, el ciberacoso es el caso más probable de acoso dentro de nuestra entidad. También cabe destacar que el ciberacoso es mucho más difícil de detectar por parte de los órganos directivos u otros compañeros y compañeras de trabajo al ser más difícil el hecho de poder ser testimonios directos de la situación de acoso a la que puede verse sometida cualquier persona de nuestra organización.

Algunos de los medios que comprende el ciberacoso, sin que sean excluyentes ni limitadores son las llamadas telefónicas no deseadas de carácter sexual, los mensajes y los mensajes instantáneos en plataformas digitales de carácter sexual, los correos electrónicos, etc.

Como en los casos anteriores, el ciberacoso se puede producir entre personas de igual nivel jerárquico (acoso horizontal) o de distinto nivel jerárquico (acoso vertical).

A modo de ejemplo y sin que pueda considerar una relación excluyente o limitadora, a continuación, se enumeran algunos comportamientos que de forma directa o en





combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de ciberacoso sexual o ciberacoso por razón de género:

Comunicaciones a través de llamadas, mensajes digitales, mensajes instantáneos y mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. con insistencia y repetición (acoso ambiental), uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, etc.

DIFERENCIAS ENTRE ACOSO SEXUAL, ACOSO MORAL Y MOBBING

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su convenio 111 y Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1997, establecen que para saber si se sufre una situación de acoso sexual se tienen que dar tres situaciones:

1. Un comportamiento de carácter sexual.
2. La situación es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
3. Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona objeto de ella.

Según el «Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo» (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, página 10) Se entiende por acoso moral las conductas, prácticas o comportamientos, realizadas en una situación de trabajo, que suponen directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter a nivel emocional y psicológico de forma hostil o violenta, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

En base a esta definición y a las anteriores, el acoso moral se diferencia del acoso sexual y el acoso por razón de género en que en el acoso moral no se encuentra ningún componente sexual ni relativo al género, sino más bien de carácter laboral, religioso, cultural, social, etc.

GRUPOS DE ESPECIAL ATENCIÓN EN RELACIÓN A LAS CONDUCTAS DE ACOSOS SEXISTAS

Basándonos en la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, existen unos grupos de especial atención en relación a las conductas de acosos sexistas. Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de género se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, estas conductas en el ámbito laboral son un reflejo de la sociedad heteropatriarcal que establece unos roles a hombres y mujeres, sobre todo en las relaciones de poder, donde es más probable que la persona que sufre el acoso sea quien no socialice en una categoría dominante.





Por este motivo, la mayoría de las personas que lo sufren son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, mujeres separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinizadas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres. En el Ayuntamiento existen departamentos masculinizados.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con diversidad funcional.
- Mujeres migrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Otro grupo especialmente vulnerable a sufrir acoso es el colectivo de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGTBI+)

13.6 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Obligaciones del Ayuntamiento:

Atendiendo al artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres «las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de género y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este»

El acoso sexual y por razón de género, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la citada Ley.

La empresa debe garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral a no ser discriminadas sexualmente o por razón de género, a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene y al respeto a su intimidad.

Por otro lado, la empresa debe promover un contexto y un entorno laboral que evite el acoso y está obligada a arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso.

El Ayuntamiento de Calatayud tiene el compromiso de asumir estas obligaciones en el momento que elabora el I Plan de Igualdad del Personal Empleado y el protocolo forma parte del mismo.

Derechos de las personas trabajadoras:

El Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen, entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores, el respeto a



su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo. Ambas leyes mencionadas y el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social consideran el acoso sexual y por razón de género como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario para la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato.

Cabe tener especial atención a los derechos de las personas embarazadas o en período de lactancia y de las mujeres víctimas de violencia de género.

Respecto a las víctimas de violencia de género la normativa las protege y ampara ya que éstas tienen derecho a la reducción de su jornada de trabajo, permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora, cambio de puesto de trabajo, suspensión temporal del contrato de trabajo, extinción del contrato, permiso no retribuido y anticipo preferente, atendiendo a las particularidades.

13.7 SANCIONES

La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social incluyen entre las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales y colectivas el acoso sexual y el acoso por razón de género.

El artículo 148 del Código Penal establece que el acoso sexual puede ser constitutivo de delito y ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación.

Además, en la valoración de la gravedad de la conducta (Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, página 17) se puede contemplar la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

13.8 PRINCIPIOS Y GARANTIAS

Todo el procedimiento deberá ofrecer una serie de garantías::

1. **Celeridad:** el proceso se llevará a cabo de forma urgente en todas las fases para conseguir la resolución de las reclamaciones o denuncias de la forma más rápida posible.
2. **Confidencialidad:** todos los trámites que se realicen en el procedimiento, así como los datos recopilados, serán confidenciales y sólo tendrán acceso a ellos las personas que intervengan en el proceso. En el caso de los datos sobre la salud, estos se tratarán de forma específica y se incorporarán al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

3. Protección de la intimidad y la dignidad: se actuará con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas implicadas (afectadas, testigos, denunciadas, etc.).
4. Derecho a la información: todas las personas implicadas tienen derecho a recibir información sobre el procedimiento de la entidad, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testimonios, denunciadas), sobre el resultado de las fases.
5. Apoyo de personas formadas: la entidad llevará a cabo el proceso a través de una o varias personas internas, o incluso con personal externo si se precisara asesoramiento, especializadas en el tratamiento de casos de acoso o ciberacoso sexual o acoso o ciberacoso por razón de género.
6. Trato justo: se garantiza la audiencia imparcial y un trato justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento lo harán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
7. Protección ante posibles represalias: ninguna persona implicada será objeto de discriminación, intimidación, persecución ni debe sufrir represalias por su participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso. En los expedientes personales sólo se incluirán los resultados de las denuncias investigadas y probadas.
8. Colaboración: todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.
9. Vigilancia de la salud: las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, la orientación y el informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica debe considerarse como accidente de trabajo.
10. Se garantiza la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.
11. Resolución informal, se podrá llevar acabo siempre y cuando la víctima esté de acuerdo.
12. Serán aplicables las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa (rt 28 y 29 Ley Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y el procedimiento administrativo Común)

13.9 PROCEDIMIENTO DE ACTUACION INTERNO

Este apartado pretende especificar de forma clara y precisa el procedimiento que se va a seguir en el caso de que se tenga conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de género.





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

Este protocolo de actuación establece un procedimiento de vía interna. Esto significa que la denuncia por escrito, en el caso de que la hubiere, es una denuncia de hechos dirigida al Ayuntamiento para que la entidad tenga conocimiento de los hechos acontecidos en el seno de su organización y pueda dar cauce a la fase de denuncia e investigación y a la de resolución, si procede. En ningún caso esta denuncia estará dirigida ni implica las vías externas (administrativa y/o judicial).

En el procedimiento se podrá contar con asesoramiento externo para asegurar la total objetividad e imparcialidad, así como dar confianza a las personas que puedan sufrir cualquier tipo de acoso, que lo han presenciado o tiene constancia de ello para que no pueda haber vínculos personales que puedan interferir.

Este hecho no excluye que la persona denunciante pueda iniciar las vías externas (vía administrativa o vía judicial) de forma paralela al procedimiento interno o al finalizarlo. Este hecho no paralizará la aplicación del protocolo, ya que son vías diferentes e independientes de actuación. La vía interna de aplicación del protocolo puede finalizar con la imposición de una sanción disciplinaria que es independiente de, por ejemplo, la vía judicial que puede terminar con la imposición de una pena de privación de libertad o multa.

FASES DEL PROCEDIMIENTO INTERNO

Fase 1: Fase de comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona que denuncie una situación de acoso sexual o por razón de género y preparar la fase de denuncia interna e investigación (FASE 2), si procede.

Esta fase tiene una duración de 5 días laborables y se inicia con la comunicación de forma verbal o por escrito vía correo electrónico de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

Esta comunicación la puede realizar la persona afectada o cualquier otra persona o personas que adviertan una conducta de acoso sexual o por razón de género, una vez acontecidos los hechos y tan rápido como sea posible debido al impacto emocional que provocan estas situaciones.

Esta comunicación tiene que ir dirigida a uno de estos órganos,

- La Comisión de Igualdad /Agente de Igualdad.

Independientemente del órgano que se escoja para dirigir la comunicación de la situación de acoso, éste informará y asesorará a la persona afectada sobre sus derechos, el contenido del protocolo y las opciones y acciones que puede emprender. También se le informará sobre el procedimiento a seguir si decide presentar la denuncia interna.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1-Que la persona afectada decida presentar denuncia interna, se iniciará la Fase 2 garantizando confidencialidad.

2-Que la persona afectada decida no presentar denuncia interna y el órgano al que se





ha dirigido considere que existen evidencias de una situación de acoso. En este caso, lo pondrá en conocimiento a responsables del Ayuntamiento, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, con el fin de que la se adopten las medidas preventivas (formación y/o sensibilización, decisión de traslado de la persona que está ejerciendo el comportamiento o, llegado el caso revisión de las condiciones contractuales) o las actuaciones que considere oportunas para hacer frente a los indicios percibidos.

3-Que la persona afectada decida no presentar denuncia interna y el órgano al que se ha dirigido, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se archivará el caso y no se realizará ninguna otra acción.

Los órganos encargados de esta fase serán los responsables de la custodia de la documentación, si existe, garantizando la confidencialidad de los documentos y la información que se genere en esta fase.

Si la persona afectada decide no presentar denuncia interna, se le devolverá la documentación aportada, si existe. En el caso que decida iniciar la fase 2 (denuncia interna e investigación), la documentación se adjuntará al expediente de investigación que se genere.

Fase 2: Fase de denuncia e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos, proponer medidas preventivas si es necesario y elaborar un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso proponiendo las medidas correctoras que considere oportunas.

A partir de la comunicación y si la persona afectada decide presentar denuncia interna, se activa la fase de denuncia e investigación, que se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad mediante un Comité de Asesoramiento formado por miembros del Comité de Igualdad y personas instruidas en la materia.

Composición del Comité de Asesoramiento:

-2 Representantes sindicales del Comité de Igualdad o nombrados por los sindicatos más representativos, con especialidad en la materia.

-1 Técnico de Prevención de Riesgos laborales, con especialidad en Psicología Aplicada.

-1 Asesor técnico que no haya intervenido inicialmente en la tramitación de la queja o denuncia. Por ejemplo: Psicólogo/a del área de Bienestar Social especialista en la materia, oficial de Policía local especializado en igualdad, asesor jurídico,...

Este Comité de Asesoramiento es un órgano instructor que no desarrolla competencias disciplinarias pero si desarrolla competencias de investigación, indagación, verificación, informe y propuesta

La primera acción en esta fase es que el Comité de Asesoramiento pueda ayudar a redactar a la persona afectada la denuncia interna.

Después de que la persona afectada presente la denuncia interna por escrito se practicará cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere oportunas para el esclarecimiento de los hechos denunciados. Esto incluye:



- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta, si la hay.
- Entrevista con la persona denunciante para informarle de todo el procedimiento y para obtener un relato adicional solamente en el caso de que el relato de la denuncia no esté suficientemente claro.
- Entrevista con la persona denunciada
- Entrevista con posibles testigos.
- Otras pruebas y diligencias que se consideren oportunas.
- Valoración de si hacen falta medidas cautelares.
- Emisión de un informe de conclusiones vinculante.

En las entrevistas con las partes implicadas se debe permitir la formulación de alegaciones y se les debe informar de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento.

Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma, firmando escrito a tal efecto.

Si durante esta fase que realiza el procedimiento, se estima conveniente la aplicación de medidas cautelares se lo comunicará a la Comisión de Igualdad y ésta trasladará la información a los responsables del Ayuntamiento.

El Comité de Asesoramiento y la Comisión de Igualdad serán responsable de la gestión y la custodia de la información, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase.

El informe de conclusiones vinculante servirá para la adopción de la decisión final y debe ponerse en conocimiento tanto de la persona denunciante como de la persona denunciada.

Este informe, como mínimo, debe contener:

- Identificación de la/s persona/s supuestamente acosada/s y acosador/a.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Pruebas recabadas.
- Resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. En el caso de la realización de entrevistas a testimonios, para garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no indicará la persona que ha hecho la manifestación, sino que sólo constará si constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas:
- Si la persona es reincidente en la comisión de actos de acoso en cualquiera de sus modalidades.
- Si hay dos o más personas acosadas.
- Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.
- Si la persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
- Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

- Si se han hecho o se hacen presiones o coacciones a la persona acosada, a los testimonios o a personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Conclusiones.
- Medidas correctoras.

Una vez elaborado el informe vinculante por el Comité de Asesoramiento de la Comisión de Igualdad, se remitirá a la los responsables del Ayuntamiento. Esta fase podrá durar hasta 10 días laborales.

Fase 3: Resolución.

Según el informe vinculante elaborado por el Comité de Asesoramiento y firmado por la Comisión de Igualdad, se elevará al órgano municipal competente que emitirá una resolución del caso, pudiendo imponer sanciones en su caso de acuerdo al régimen disciplinario establecido en la normativa (Estatuto de los Trabajadores, EBEP, Pacto-Convenio,...)

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, la organización iniciará el expediente sancionador para una situación probada de acoso y adoptará las medidas correctoras que estime oportunas de acuerdo con las propuestas en el informe de conclusiones.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, la dirección procederá al archivo de la denuncia interna.

En esta resolución deben constar los datos identificativos de las persona denunciante y de la persona denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

Se debe transmitir una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la persona denunciada.

Con el objetivo tanto de poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la persona denunciante como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, todas las fases se llevarán con la mayor rapidez posible..

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido otra falta diferente de la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el convenio de aplicación, se procederá a incoar el expediente disciplinario que corresponda.

Tanto si el expediente acaba en sanción como si no, se realizará una revisión de la situación laboral en qué ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia, así como se garantizará a la víctima del acoso el derecho a optar entre continuar o no en su puesto de trabajo.

Como ya se ha mencionado anteriormente, independientemente del procedimiento interno, la persona denunciante podrá acudir a la vía judicial de forma paralela al procedimiento interno o bien al finalizarlo





MEDIDAS CAUTELARES

Si desde el inicio del procedimiento y hasta que no se resuelva el mismo se apreciaran indicios de acoso la Comisión de Igualdad podrá proponer la adopción de medidas cautelares al órgano competente municipal.

Algunos indicadores que pueden orientar la necesidad de implementar medidas cautelares son que la persona afectada manifieste una afectación de su situación emocional, sentimiento de miedo, insomnio, incomprensión por parte de los compañeros y compañeras de trabajo, u otras situaciones como la existencia de precedentes similares o el relato de que existen amenazas.

Algunas de estas medidas son: el cambio de lugar de trabajo preferentemente del presunto acosador, la reordenación del tiempo de trabajo, el permiso retribuido, etc., guardando proporcionalidad a la gravedad del caso.

La implementación de estas medidas tiene que ser aceptada por la persona acosada y no pueden suponer un menoscabo de sus condiciones de trabajo y/o salariales.





MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA			
NOMBRE Y APELLIDOS:			
GÉNERO	HOMBRE	MUJER	OTRO
PUESTO QUE OCUPA:			
TELÉFONO DE CONTACTO			
CORREO ELECTRÓNICO			

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE			
NOMBRE Y APELLIDOS			
GÉNERO	HOMBRE	MUJER	OTRO
PUESTO QUE OCUPA:			
TELÉFONO DE CONTACTO			
CORREO ELECTRÓNICO			
TIPO DE ACOSO:			
ACOSO O CIBERACOSO SEXUAL		ACOSO O CIBERACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO	
OTRAS DISCRIMINACIONES (ESPECIFICAR)			
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS, INDICAR SI HAY TESTIGOS. Si la descripción requiere de más espacio o de otra documentación complementaria, adjuntar folios numerados y especificar aquí.			

SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual por razón de género.

En Calatayud, a _____ de _____ de _____

Firma y fecha:





MODELO DE RESOLUCION

EXPTE Nº _____

ASUNTO: _____

INTERESADA/O: _____

FECHA INICIO: _____

Examinado el procedimiento iniciado por D/D^a _____ referente a
_____ se han apreciado los siguientes:

ANTECEDENTES

(Resumen de argumentos planteados por los implicados)

HECHOS

(Testimonios afectados, pruebas, intervenciones asesores, etc.)

CONCLUSIONES:

MEDIDAS PROPUESTAS

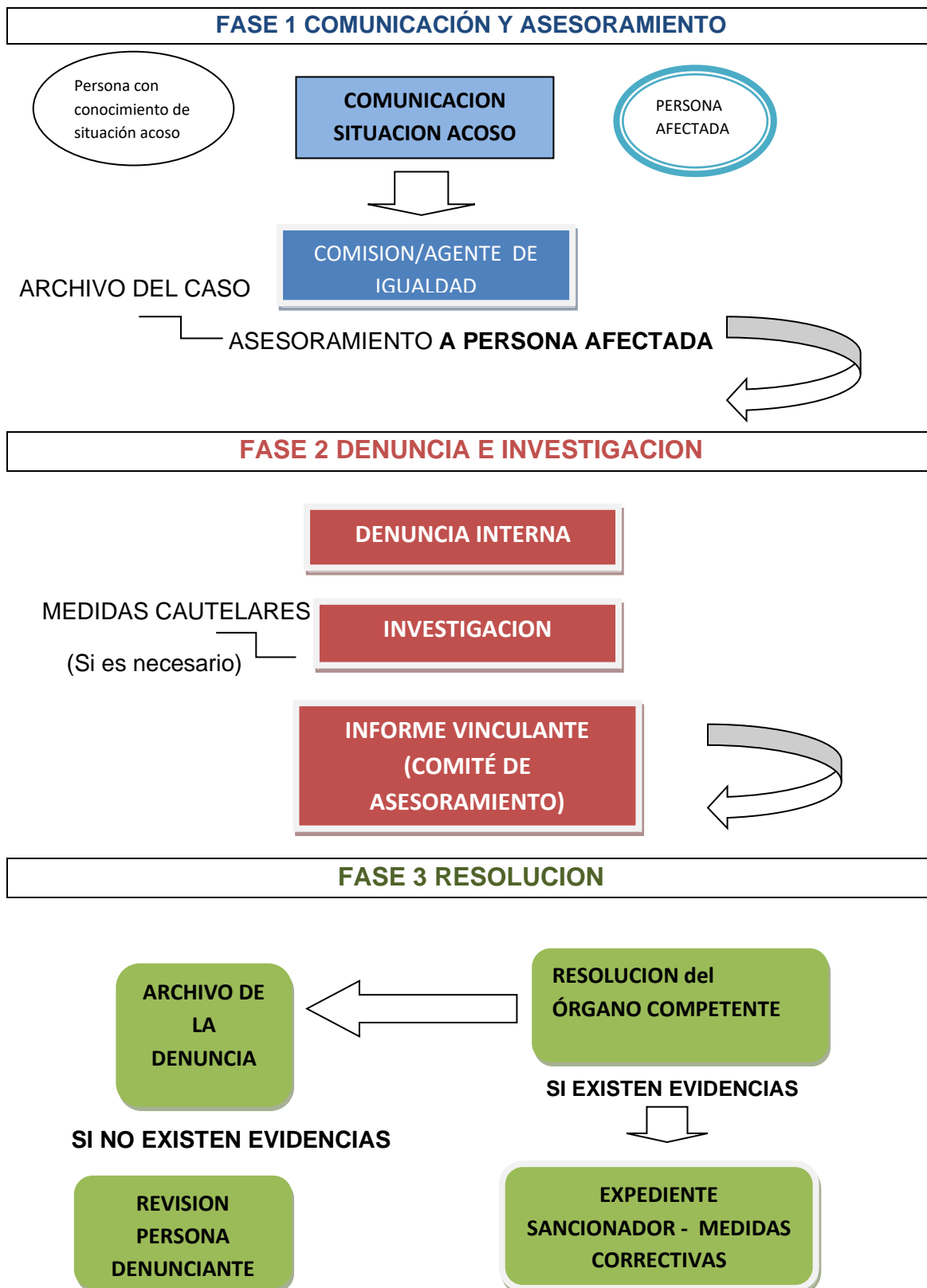
Mediante este documento se notifica a (Órgano municipal
competente) _____

En calatayud, a ____ de _____ de _____

Fdo.: Comisión de Igualdad



DIAGRAMA BASICO DE ACTUACION





14 ENCUESTA INTERNA

14.1 MODELO

CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA		pag. 1		
Entidad: AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD				
Fecha de realización: ___ / ___ / ___ () MUJER () HOMBRE				
<p>Actualmente se está elaborando un Plan de Igualdad para el personal empleado del Ayuntamiento de Calatayud.</p> <p>Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Le agradecemos su colaboración y le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas.</p>				
EDAD:		AÑOS ANTIGÜEDAD:		
GRUPO PROFESIONAL:		AREA/DPTO:		
Considera usted que en este Ayuntamiento		Si	No	No sé
¿Existe igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso al empleo público?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿A la hora de promocionar de grado y/o categoría tienen las mismas posibilidades las mujeres y los hombres?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿La carrera profesional en el puesto de trabajo ofrece las mismas posibilidades para mujeres y hombres?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se conocen las medidas de conciliación de la vida personal y laboral disponibles?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Cobran igual las mujeres que los hombres?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





Plan de Igualdad para el Personal Empleado

¿La empresa ofrece las mismas medidas de conciliación de la vida personal y laboral a las mujeres que a los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras importante la implantación de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Pueden acceder a puestos de jefatura con igualdad de oportunidades las mujeres que los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Tienen las mismas condiciones laborales de seguridad y salud las mujeres que los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Enumere (pag 2) sus sugerencias con relación a:

PAG. 2

¿Qué acciones y mejoras implantaría en el Ayuntamiento para favorecer la igualdad?	<ul style="list-style-type: none"> • ... • ... • ... • ... • ...
--	---



I PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL EMPLEADO

GRACIAS POR SU COLABORACION

14.2 CONCLUSIONES ENCUESTA

La encuesta se realizó en el mes de noviembre de 2.021 a una muestra de 100 personas empleadas (57 mujeres y 43 hombres) distribuidas por los diferentes departamentos y áreas del Ayuntamiento, sin discriminar el tipo de contrato ni de relación; con el objeto de comprobar la percepción y conocimiento de la plantilla en materia de Igualdad y dentro del propio Ayuntamiento.

Primera pregunta:

¿Existe igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres?

La mayoría opina que SI (86 pax), siendo NO (13 pax) y 1 pax NoSe

A nivel general se percibe en la mayoría de la plantilla que existe igualdad de trato y de oportunidades, pero aún queda recorrido para llegar a la totalidad de la plantilla.





Segunda pregunta:

¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso al empleo público?

La mayoría opina que SI (92 pax) frente a NO (8 pax)

En cuanto al acceso al empleo público la plantilla detecta las mismas posibilidades, aspecto que evidencia el carácter regulador normativo al acceso público sin discriminación por razón de sexo.

Tercera pregunta:

¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?

La mayoría opina que SI (78 PAX), frente a NO (12 pax) y NoSe (10 pax).

En esta materia se pueden acometer acciones de mejora analizando las causas de los datos ofrecidos en la encuesta, ya que la mayoría de personas que opinan que No son del sector de Limpieza, debiendo analizar el acceso a la formación en estos puestos de trabajo.

Cuarta pregunta:

¿A la hora de promocionar de grado y/o categoría tienen las mismas posibilidades las mujeres y los hombres?

La mayoría opina que SI (80 pax) frente a NO (10 pax) y NoSe (10 pax)

En cuanto a carrera profesional vertical la mayoría de la plantilla opina que existe igualdad, pero aun hay falta de información en esta materia.

Quinta pregunta:

¿La carrera profesional en el puesto de trabajo ofrece las mismas posibilidades para mujeres y hombres?

La mayoría opina que SI (81 pax) frente a NO (10 pax) y NoSe (9 pax)

En cuanto a la carrera profesional horizontal se percibe igualdad en la mayoría de la plantilla, pero aun hay falta de información en esta materia.

Sexta pregunta:

¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

En este apartado opinan que SI (66 pax) frente a NO (16 pax) y NoSe (18 pax), por lo que se deduce de los datos de la muestra que hay que llevar a cabo acciones de mejora en este apartado ya que las posibilidades disponibles para la conciliación son numerosas y la plantilla no percibe que se favorezca su uso.





Séptima pregunta:

¿Se conocen las medidas de conciliación de la vida personal y laboral disponibles?

En esta apartado opinan que SI (57 pax) frente a NO (26 pax) y NoSe (31 pax), quedando en evidencia según los datos ofrecidos en la muestra que existe desconocimiento de las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y familiar, debiendo tomar acciones de información y difusión de las mismas.

Octava pregunta.

¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

En este apartado la mayoría opina que SI (64 pax) frente a NO (25) y NoSe (11pax), aspecto que quedará solventado con la aprobación del protocolo de actuación en caso de acoso por razón de sexo incluido en éste I Plan de Igualdad, con su conveniente difusión e información, siendo el objetivo de que la totalidad de la plantilla sepa y conozca a quien o a que órgano dirigirse.

Novena pregunta:

¿La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?

En este apartado la mayoría opina que Si (68 pax) frente a NO (8 pax) y NoSe (24 pax). Analizando la muestra varias empleadas del departamento de Limpieza perciben desigualdad, por otra parte 24 pax desconocen los criterios establecidos para las retribuciones, aspecto que se puede mejorar ofreciendo la información necesaria en tal asunto y despejar las dudas que se planteen.

Décima pregunta:

¿Cobran igual las mujeres que los hombres?

En este apartado que guarda similitud con la pregunta anterior, la mayoría opina que SI (68 pax) frente a NO (13 pax) y NoSe (19 pax), por lo que la información en materia de retribuciones despejaría las dudas y desconocimiento.

Onceava pregunta:

¿La empresa ofrece las mismas medidas de conciliación de la vida personal y laboral a las mujeres que a los hombres?

En esta apartado la mayoría opina que SI (63 pax) frente a NO (6 pax) y NoSe (31 pax) guardando equivalencia con las preguntas sexta y séptima, se ratifica que es preciso informar y difundir sobre las medidas de conciliación a la plantilla.





Doceava pregunta:

¿Consideras importante la implantación de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres?

En este apartado la mayoría opina que SI (80 pax) frente a NO (4 pax) y NoSe (16 pax).

Treceava pregunta:

¿Pueden acceder a puestos de jefatura con igualdad de oportunidades las mujeres que los hombres?

En este apartado la mayoría opina que SI (2 pax) frente a NO (8 pax) y NoSe (20 pax), debiendo tomar medidas de información sobre el sistema de acceso a puestos de jefatura.

Catorceava pregunta:

¿Tienen las mismas condiciones laborales de seguridad y salud las mujeres que los hombres?

En este apartado la mayoría opina que SI (92 pax) frente a NO (3 PAX) y NoSe (5 pax), por lo que la plantilla percibe igualdad.

