

**PLAN DE
IGUALDAD
PERSONAL DEL
AYUNTAMIENTO
DE PEÑARANDA
DE BRACAMONTE
2023-2027**

Peñaranda de Bracamonte



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN
2. PROCESO DE ELABORACIÓN
3. FUNDAMENTACIÓN
 - I. A nivel internacional
 - II. A nivel europeo
 - III. A nivel nacional
 - IV. A nivel autonómico
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN
5. VIGENCIA
6. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
 - I. DATOS BÁSICOS DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
 1. DATOS BÁSICOS POR DEPARTAMENTOS
 - 1) SECRETARÍA
 - 2) INTERVENCIÓN
 - 3) SERVICIOS SOCIALES
 - 4) URBANISMO
 - 5) MODERNIZACIÓN Y TIC
 - 6) RECURSOS HUMANOS
 - 7) SEGURIDAD CIUDADANA Y PROTECCIÓN CIVIL
 - 8) C.E.I. GLORIA FUERTES

- 9) SERVICIOS CULTURALES Y DEPORTIVOS
- 10) MANTENIMIENTO, INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS GENERALES
- 11) PERSONAL AFECTO A SUBVENCIÓN PARA REALIZAR SERVICIOS DE OBRAS Y SERVICIOS DE INTERÉS SOCIAL Y GENERAL
- 12) EDILES CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

3. TIPO DE PERSONAL

4. TIPO DE RELACIÓN LABORAL

5. ANTIGÜEDAD

6. EDAD

7. CORRESPONSABILIDAD

8. LENGUAJE

9. RIESGOS LABORALES

10. PROMOCIÓN INTERNA

11. FORMACIÓN DEL PERSONAL

12. APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

13. ESTUDIO RETRIBUTIVO

II. DATOS OBTENIDOS A PARTIR DEL CUESTIONARIO DE PERSONAL

**PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE
PEÑARANDA DE BRACAMONTE**

2023-2027

1. PROMOCIÓN PROFESIONAL
 2. CONCILIACIÓN
 3. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
-
7. OBJETIVOS GENERALES
 8. EJES ESTRATÉGICOS
 9. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL AYUNTAMIENTO DE PEÑARANDA DE BRACAMONTE
 1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE PEÑARANDA DE BRACAMONTE EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
 2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
 - 2.1. La tutela preventiva frente al acoso
 - 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo
 - 2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
 - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
 - 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
 - 2.2. El procedimiento de actuación
 - 2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y

tramitación del expediente administrativo

2.2.2. La resolución del expediente de acoso

2.2.3. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

10. IMPLEMENTACIÓN

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

12. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

13. GLOSARIO

14. ANEXOS

I. TABLAS

II. ENCUESTA EMPLEADA PARA EL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD

III. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

**PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE
PEÑARANDA DE BRACAMONTE**

2023-2027

1. PRESENTACIÓN

La historia de nuestro país viene marcada por la existencia y persistencia de la desigualdad entre mujeres y hombres en todos los espectros de la vida laboral y cotidiana. La Teoría feminista nos muestra cómo desde el siglo XVIII, momento en el que nace el feminismo moderno, hasta la actualidad, momento de nacimiento y proliferación de la denominada cuarta ola feminista, este sector poblacional ha ido ganando pequeñas batallas hasta conquistar derechos igualitarios y alcanzar el aumento de la presencia de mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

A pesar del progreso expuesto, aún subyace en la sociedad actual un sistema heteropatriarcal marcado por una clara subrepresentación de la mujer con respecto al hombre en el espacio laboral. Los puestos clave de poder se encuentran aún mayoritariamente en manos de hombres. Es por ello que se hace necesario acudir a la perspectiva de género como herramienta fundamental para detectar, diagnosticar y eliminar situaciones de desigualdad y discriminación, con el fin de instaurar una mirada más rica, completa e integral a la realidad social en la que vivimos.

La Administración Pública, en consonancia con lo establecido en el Artículo 14 de la Constitución Española, tiene el deber de velar por la igualdad entre toda la ciudadanía del País. A su vez, cuenta con la obligación de promover las condiciones necesarias para garantizar la libertad, la igualdad y la integración de los individuos y remover aquellos obstáculos que impidan alcanzar la igualdad entre todos los españoles.

En este sentido, el Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte, comprometido desde hace décadas con la igualdad de género materializa en este Plan, una serie de estrategias, pautas y prácticas a adoptar para alcanzar una igualdad plena entre los hombres y mujeres que trabajan en el ayuntamiento.

El contenido de este Plan persigue el cumplimiento de la legalidad vigente, promocionando medidas concretas a favor de la igualdad y en los ámbitos en que esta Administración desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, hasta la protección frente a cualquier tipo de acoso y ante la violencia de género.

2. PROCESO DE ELABORACIÓN

El Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte, atendiendo a los requerimientos recogidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, ha elaborado el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

Los trabajos para su elaboración, se iniciaron en octubre de 2021 y la Presentación del Plan concluye en abril de 2023.

Como primer paso, se encargó la realización de un diagnóstico de la situación, con el fin de detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades entre mujeres y hombres que requieran adaptar una serie de medidas para su corrección.

Dicho diagnóstico, así como los trabajos y conclusiones del presente plan, se han desarrollado en el seno de la Comisión del trabajo paritaria Ayuntamiento- Representantes, denominada Comisión de Igualdad, compuesta por Almudena García Gómez, M.^a Dolores Martín López, Juan José Hernández Muñoz, Luis Miguel Jiménez Celnamor y Pilar Blanco Valverde (asesora de la parte social) en representación del enlace sindical y por M.^a Carmen Ávila de Manueles, Pilar García Díaz, Sonia García Flores y Diego Balandrón Ferreras (como secretario) en representación de la alcaldía.

Tras las elecciones sindicales, se produjeron modificaciones en los miembros de la Comisión de Igualdad, incorporándose los representantes de UGT, y modificándose los miembros representantes de CCOO, incluyéndose además, como miembro del Ayuntamiento en la Comisión a D. Kevin Pérez Diez en calidad de Agente de Igualdad. De este modo, se fijan los miembros de la Comisión de Igualdad: Dña. M.^a del Carmen Ávila de Manueles, Dña. Sonia García Flores, Pilar García Díaz, D. Kevin Pérez Diez, como parte representante del Ayuntamiento; Dña. Almudena García Gómez (CCOO), D. Juan José Hernández Muñoz (CCOO), Dña. Feliciano Blanco Iglesias (UGT), D. Enrique Martín Salinero (UGT), como parte social representante de los trabajadores; Dña. Pilar Blanco (CCOO) y D. Antonio Cruz Fernández (UGT) como asesores externos, y Julia Martín García-Oliva (en sustitución de Diego Baladrón Ferreras), como Secretaria.

En el seno de dicha Comisión fue puesto en conocimiento el diagnóstico elaborado, celebrándose posteriormente reuniones de trabajo para negociar las medidas del plan.

Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

3. FUNDAMENTACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en múltiples textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la propia Declaración Universal de 1948, que establece que todos los seres humanos son iguales en derechos sin que pueda establecerse distinción, entre otras, por razón de sexo o la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (aprobada por la ONU en 1979 y ratificada por España en 1983), que establece: “es necesario garantizar el reconocimiento universal, de hecho y en derecho, del principio de igualdad del hombre y la mujer”.

Asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En lo que respecta al marco normativo de carácter nacional, hay que tener en cuenta que la Constitución Española, en sus artículos 14 y 9.2 respectivamente, proclama el derecho a la igualdad de todos los españoles y las españolas y la no discriminación por razón de sexo, y además, establece la obligación de los poderes públicos de remover todos los obstáculos que impidan o dificulten el ejercicio de este derecho y de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

Además, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 15 establece que: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

Por su parte, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado/a Público/a, en su Disposición Adicional Octava, establece que: “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. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

La También hay que tener en cuenta, los instrumentos normativos de carácter autonómico, en este caso el Estatuto de Autonomía de Castilla y León, que en su artículo 14, prohíbe taxativamente cualquier discriminación de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta. Así mismo, se garantiza la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico,

PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PEÑARANDA DE BRACAMONTE

2023-2027

laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y con los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género.

Además de la legislación mencionada también encontramos otro gran número de normas sustanciales en materia de igualdad de género.

I. A nivel internacional

- I Conferencia Mundial del Año Internacional de las Mujeres (México, 1975).
- II Conferencia Mundial de la Década de las Naciones Unidas para las Mujeres (Copenhague, 1980).
- III Conferencia Mundial para el examen y la evaluación de los logros de decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (Nairobi, 1985).
- IV Conferencia Mundial para la Mujer (Beijing, 1995). Revisión y evaluación de la Plataforma de Acción de Beijing en Beijing + 5 (Nueva York, 2000); Beijing + 10 (Nueva York, 2005); Beijing + 15 (Nueva York, 2010); Beijing + 20 (Nueva York, 2015) y Beijing + 25 (Nueva York, 2020).
- Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos (Viena, junio de 1993).
- Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo, 1994).
- Conferencia Mundial para el Desarrollo Social (Copenhague 1995).
- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea General de Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, 16 de diciembre de 1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 16 de diciembre de 1966).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas, 18 de diciembre de 1979).
- C100-Convenio sobre igualdad de remuneración (Organización internacional del Trabajo, 1951).
- C111-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (Organización Internacional del Trabajo, 1958).
- C156-Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, (Organización Internacional del Trabajo, 1981).
- C183-Convenio sobre protección de la maternidad (Organización Internacional del Trabajo, 2000).
- C190-Convenio sobre la violencia y el acoso (Organización Internacional del Trabajo, 2019).
- Resolución relativa promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad (Organización Internacional del Trabajo, 2004).

PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PEÑARANDA DE BRACAMONTE

2023-2027

- Resolución relativa a la Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente (Organización Internacional del Trabajo, 2009).

II. A nivel europeo

- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (Consejo de Europa, Roma, 4 de noviembre de 1950).
- Carta Social Europea, 1961.
- Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, 1989.
- Estrategia de Igualdad de Género, 2018-2023.
- Conferencia Ministerial Europea sobre la igualdad entre la mujer y el hombre, (Estrasburgo, 4 de marzo de 1986).
- II Conferencia Ministerial Europea sobre la igualdad entre la mujer y el hombre, (Viena, 4-5 julio 1989).
- III Conferencia Ministerial Europea sobre la igualdad entre la mujer y el hombre, (Roma, 21-22 octubre 1993).
- IV Conferencia Ministerial Europea sobre la igualdad entre la mujer y el hombre, (Estambul, 13-14 noviembre 1997).
- V Conferencia ministerial europea sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres (Skopje, 22-23 de enero de 2003).
- Recomendación Rec (2003)3 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público.
- Recomendación CM/Rec (2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismos de igualdad.
- Recomendación CM/Rec (2008)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros relativa a la inclusión de diferencias de género en la política de salud.
- Recomendación CM/Rec (2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo.
- Tratado de la Unión Europea.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea 2000.
- Carta Europea de la Mujer 2010.
- Compromiso Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019.
- Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere 2011-2020.

- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso de bienes y servicios y suministros.
- 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 (refundición).
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- Directiva 2019/1158/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- Recomendación del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer.
- Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Recomendación del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas.
- Recomendación del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión.
- Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.
- Recomendación (UE) 2018/951 de la Comisión, de 22 de junio de 2018 sobre normas relativas a los organismos para la igualdad.
- Reglamento (CE) nº 20/2009 de la Comisión, de 13 de enero de 2009, por el que se adoptan las especificaciones del módulo ad hoc de 2010 relativo a la conciliación de la vida laboral con la vida familiar establecido en el Reglamento (CE) nº 577/98 del Consejo.

- Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo.

III. A nivel nacional

- Constitución española de 1978.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Ley 39/1999 , de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- 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 Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- Ley 23/2015, de 21 de julio , Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 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.
- Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.
- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- 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.
- 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 Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo

PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PEÑARANDA DE BRACAMONTE

2023-2027

NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

- Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
- Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

IV. A nivel autonómico

- LEY ORGÁNICA 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León.
- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
- Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.
- Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León.
- Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.
- DECRETO 30/2005, de 21 de abril, por el que se crea y regula el Observatorio de Género de Castilla y León.
- DECRETO 87/2005, de 17 de noviembre, por el que se modifica el Decreto 133/2003, de 20 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Regional contra la Violencia hacia la Mujer.
- Ley 1/2003, de 3 marzo 2003. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.
- LEY 7/2007, de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León.
- ORDEN FAM/1822/2007, de 25 de octubre, por la que se crean y regulan las Comisiones Territoriales contra la Violencia de Género en Castilla y León.
- REAL DECRETO 355/2004, de 5 de marzo, por el que se regula el Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica.
- REAL DECRETO 513/2005, de 9 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 355/2004, de 5 de marzo, por el que se regula el Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos y todas los empleados públicos y las empleadas públicas del Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte, así como a aquellas personas con vínculo distinto que presten sus servicios en este Ayuntamiento, con las peculiaridades propias que se deriven de su relación contractual o vinculación.

Asimismo, podrán adherirse a este Plan las trabajadoras y los trabajadores de los Organismos Autónomos que así lo deseen, mediante los acuerdos correspondientes adoptados por sus órganos de representación del personal.

Por otro lado, este Plan será de aplicación a los principales procedimientos municipales: subvenciones, contrataciones, convenios, presupuestos y comunicaciones, con el objetivo de incorporar el respeto por la igualdad de trato y de oportunidades en la cultura de gestión del Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte.

5. VIGENCIA

La vigencia del Plan será de cuatro años a partir de su aprobación por el órgano competente, el Pleno del Ayuntamiento de Peñaranda. A la finalización del periodo de vigencia de este y a la vista de la evaluación final realizada, se procederá a la redacción de un nuevo Plan. En caso de demora en su elaboración, el presente Plan se entenderá automáticamente prorrogado hasta la aprobación del nuevo Plan.

6. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En el presente apartado se presentan las principales conclusiones del diagnóstico, por área de análisis, de situación del Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte está compuesto por una plantilla de 133 personas a fecha del 23 de noviembre de 2021. De estas 64 son mujeres y 69 son hombres. En el Gráfico I y la Tabla I (Anexo I), se puede apreciar que el escenario laboral actual es paritario (60-40), aunque con cierta preponderancia masculina, estando solo el 48,1% del personal conformado por mujeres.



Gráfico I: Escenario laboral actual. Relación hombres y mujeres en plantilla

I. DATOS BÁSICOS DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1) DATOS BÁSICOS POR DEPARTAMENTOS

En este apartado se describe la estructura organizativa y de funcionamiento por áreas o departamentos municipales del Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte. El

número total de departamentos es 11, los cuales vamos a pasar a describir a continuación. Es necesario destacar que el departamento de Tesorería no se verá representado en este plan, debido a que la plaza pertinente no se encontraba cubierta en el momento de elaboración del documento. Además, también encontramos en el análisis un apartado dedicado a analizar el personal contratado a partir de subvenciones y los ediles con dedicación exclusiva.

1. SECRETARÍA

El departamento de Secretaría, tal y como indican la Tabla II (Anexo I) y el Gráfico II, se puede definir como paritario, dado que el porcentaje de mujeres y hombres es el mismo. En lo que respecta a los puestos de trabajo encontramos que la Secretaría se encuentra al cargo de un hombre al igual que uno de los puestos de administrativo. El resto de los puestos se encuentran cubiertos por mujeres.



Gráfico II: Departamento de Secretaría

2. INTERVENCIÓN

El departamento de Intervención, como se puede observar en la Tabla III (Anexo I) y en el Gráfico III, se encuentra feminizado ya que el 100% de las personas que lo componen son mujeres.



Gráfico III: Departamento de Intervención

3. SERVICIOS SOCIALES

El departamento de Servicios Sociales, como muestran la Tabla IV (Anexo I) y el Gráfico IV, se encuentra feminizado ya que el 66,7% de las personas que lo componen son mujeres. En lo que respecta a los puestos de trabajo, encontramos que la coordinación del departamento, así como el puesto de trabajadora social, se encuentra al cargo de mujeres y en este caso, la plaza de Administrativo adscrito a este Departamento se encuentra ocupado por un hombre.



Gráfico IV: Departamento de Servicios Sociales

4. URBANISMO

El departamento de Urbanismo, como indican la Tabla V (Anexo I) y el Gráfico V, se encuentra masculinizado ya que solo se encuentra conformado por un hombre el cual ocupa el puesto de Arquitecto.



Gráfico V: Departamento de Urbanismo

5. MODERNIZACIÓN Y TIC

El departamento de Modernización y TIC Urbanismo, como se puede observar en la Tabla VI (Anexo I) y en el Gráfico VI , se encuentra masculinizado ya que solo se encuentra conformado por dos hombres, ocupando los puestos de Coordinador y Técnico de Informático.

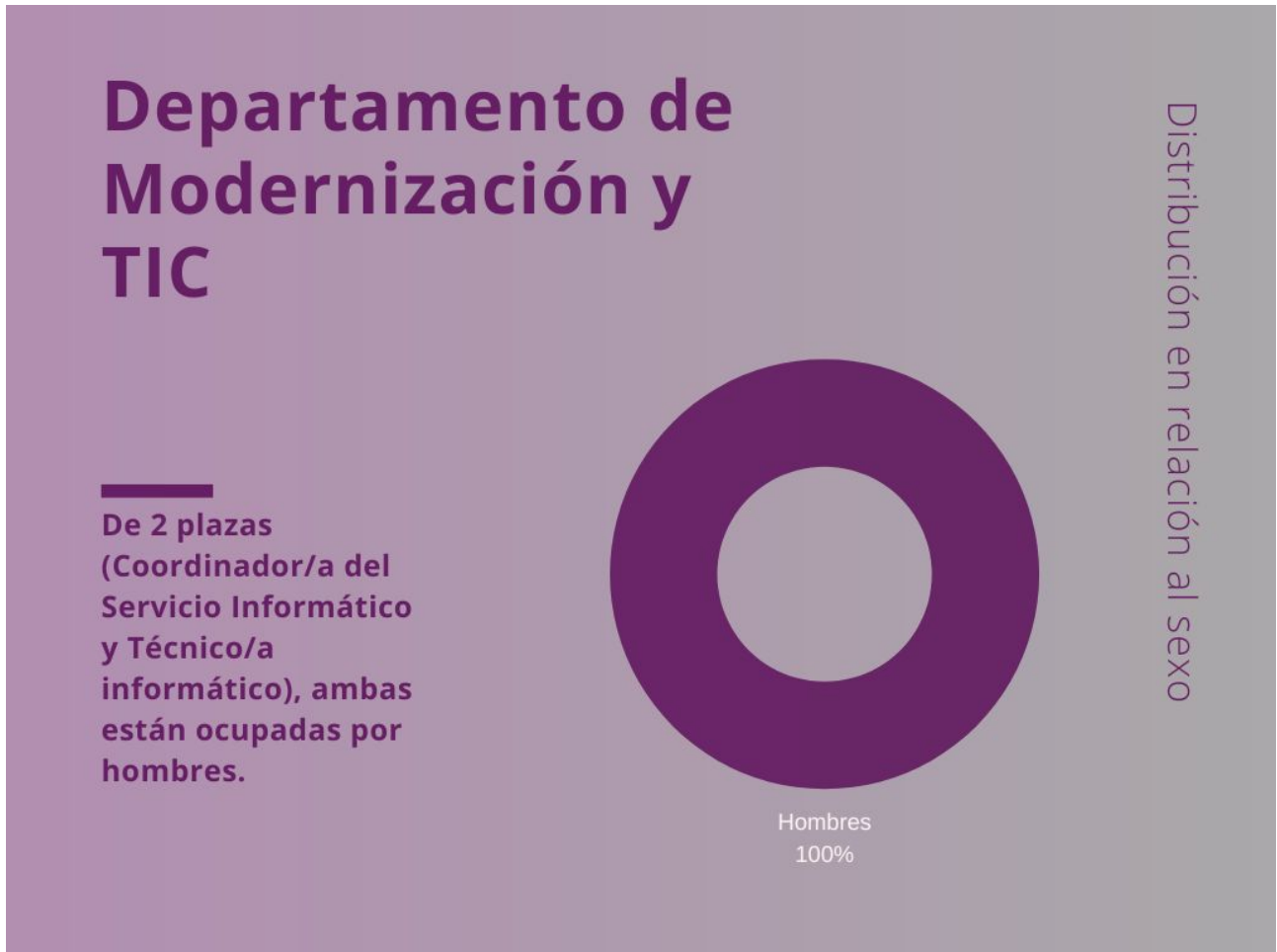


Gráfico VI: Departamento de Modernización y TIC

6. RECURSOS HUMANOS

El departamento de Recursos humanos, como señalan la Tabla VII (Anexo I) y en el Gráfico VII, se encuentra feminizado ya que solo está conformado por dos mujeres, las cuales ocupan el puesto de Técnica de Personal y RRHH y un puesto de Administrativa.

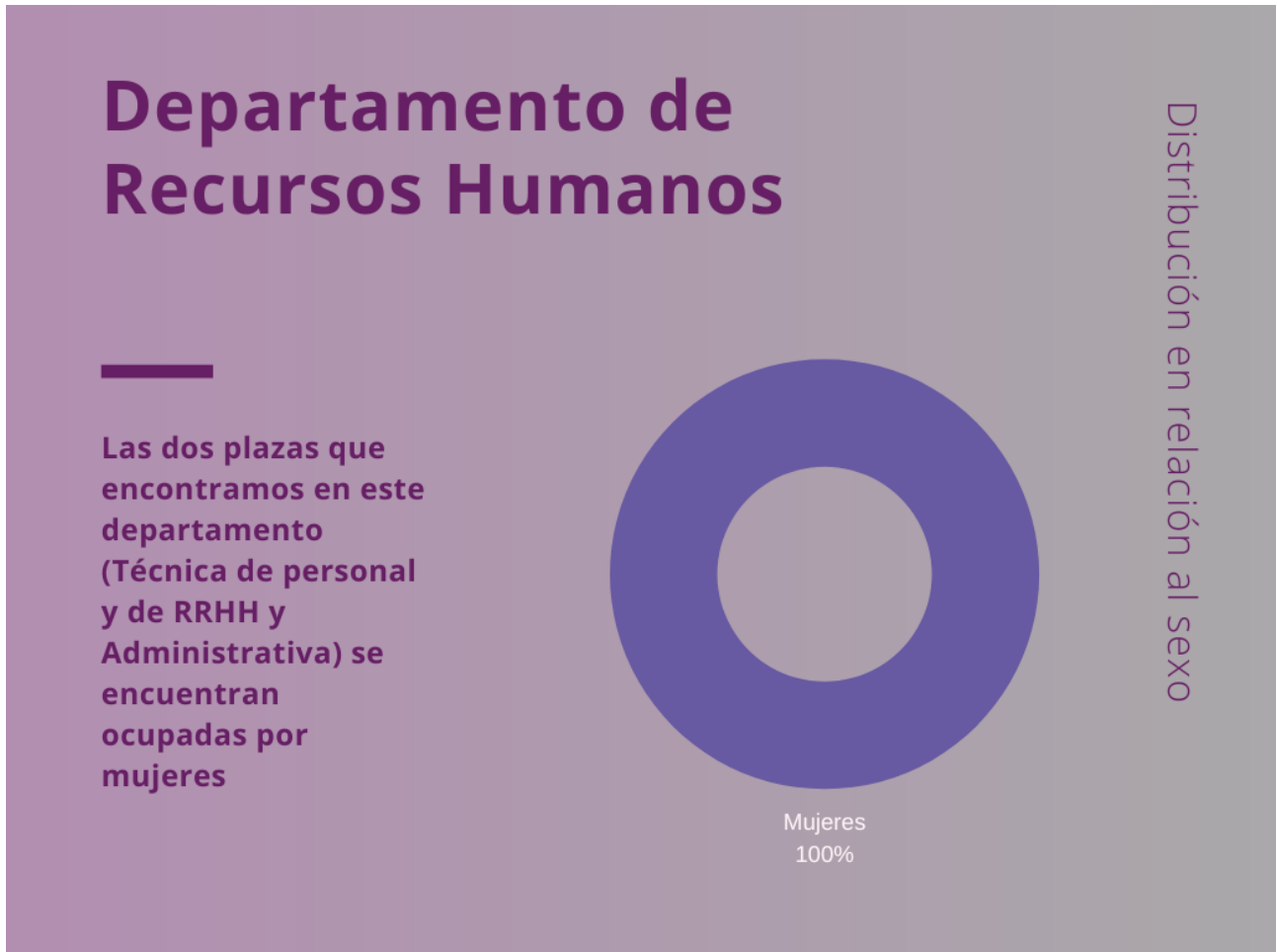


Gráfico VII: Departamento de Recursos Humanos

7. SEGURIDAD CIUDADANA Y PROTECCIÓN CIVIL

El departamento de Seguridad Ciudadana y Protección Civil, como se exponen en la Tabla VIII (Anexo I) y en el Gráfico VIII, se encuentra completamente masculinizado ya que la totalidad del personal está compuesto por hombres. En lo que respecta a los puestos de trabajo encontramos tres tipologías, un Oficial de Policía, ocho Agentes de Policía Local y un Coordinador de Servicio de Bomberos.



Gráfico VIII: Departamento de Seguridad Ciudadana y Protección Civil

8. C.E.I. GLORIA FUERTES

El C.E.I. Gloria Fuertes, como indican la IX Tabla (Anexo I) y en el Gráfico IX , se encuentra feminizado, ya que solo se está conformado por cinco mujeres, las cuales se dividen en una Directora, tres Técnicas de Educación Infantil y una Cocinera/Limpiadora.

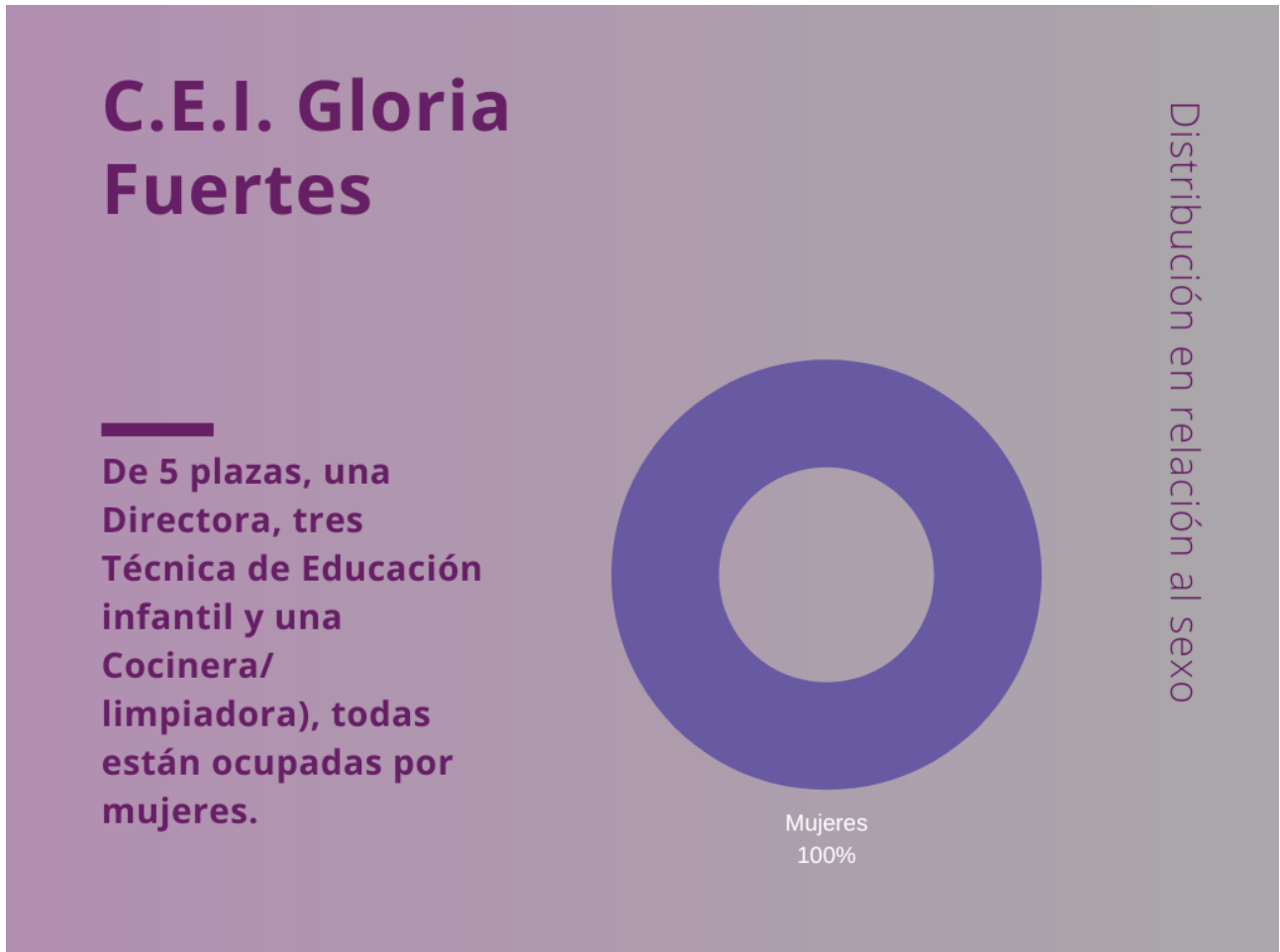


Gráfico IX: C.I.E. Gloria Fuertes

9. SERVICIOS CULTURALES Y DEPORTIVOS

El Departamento de Servicios Sociales y Deportivos, reflejado en la Tabla X (Anexo I) y en el Gráfico X, es paritario, ya que el 44% de las personas que lo componen son mujeres. En este departamento encontramos cuatro secciones. La primera es la relacionada con el deporte, la cual está formada por dos personas, ambos, hombres. En segundo lugar, en lo que respecta a la sección de la Escuela de Música, encontramos que está masculinizada ya que solo el 33,33% de las personas que forman parte de esta son mujeres. En tercer lugar, las personas que forman parte de la sección de bibliotecas en la cual también incluimos la Educadora Social, se encuentra feminizada ya que el 66,67% son mujeres. En último lugar, la sección de Turismo se encuentra también feminizada, ya que el 75% de las personas que lo conforman son mujeres.



Gráfico X: Departamento de Servicios Culturales y Deportivos

10. MANTENIMIENTO, INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS GENERALES

El Departamento de Mantenimiento Infraestructuras y Servicios Generales, como muestran la Tabla XI (Anexo II) y el Gráfico XI, se encuentra masculinizado, ya que el 27,27% de las personas que lo componen son mujeres. En lo que respecta a los puestos de trabajo, podemos ver que el puesto de Técnica de Prevención y Medioambiente al igual que los de Auxiliares de limpieza corresponden a mujeres mientras que las diferentes tipologías de Operarios son hombres.

Una vez analizados estos datos podemos afirmar que existe segregación horizontal ya que las mujeres se ocupan de las tareas administrativas y de limpieza, y los hombres se ocupan de tareas de oficios.

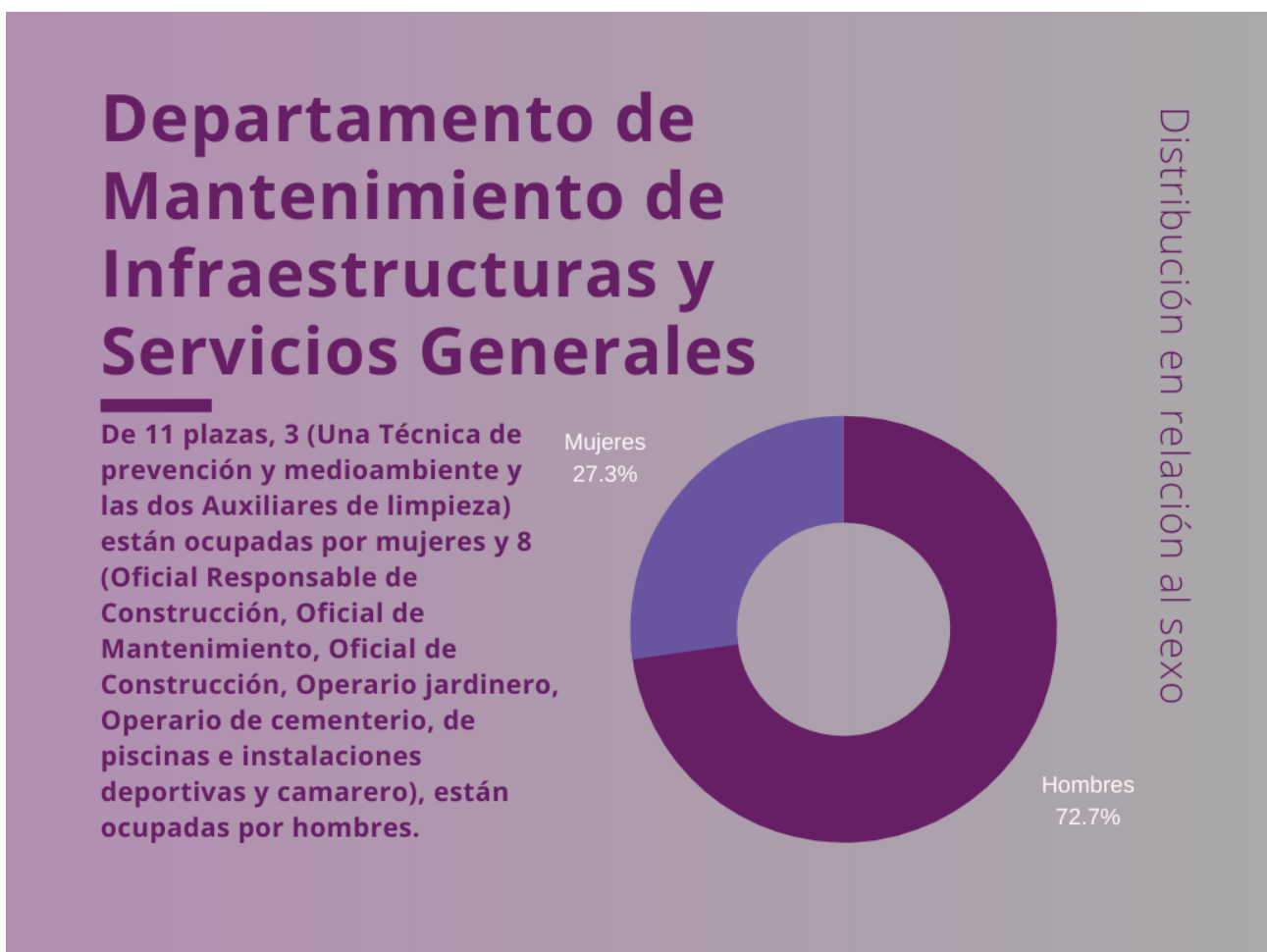


Gráfico XI: Departamento de Mantenimiento de Infraestructuras y Servicios Generales

11. PERSONAL AFECTO A SUBVENCIÓN PARA REALIZAR SERVICIOS DE OBRAS Y SERVICIOS DE INTERÉS SOCIAL Y GENERAL

En lo que respecta al personal contratado por subvenciones está compuesto por 74 personas de las cuales el 52,7% son mujeres, reflejado en la Tabla XII (Anexo I) y en el Gráfico XII. Esto implica que el personal afecto a subvención se encuentra en un estado paritario ya que el número de mujeres es superior al 40% e inferior al 60% y feminizado ya que el número de mujeres es superior al de hombres. A pesar de esto, encontramos que existe una clara segregación horizontal ya que puestos como el de personal de limpieza son ocupados por mujeres mientras que los oficios, operarios, monitores o peones de servicios son mayoritariamente ocupados por hombres.

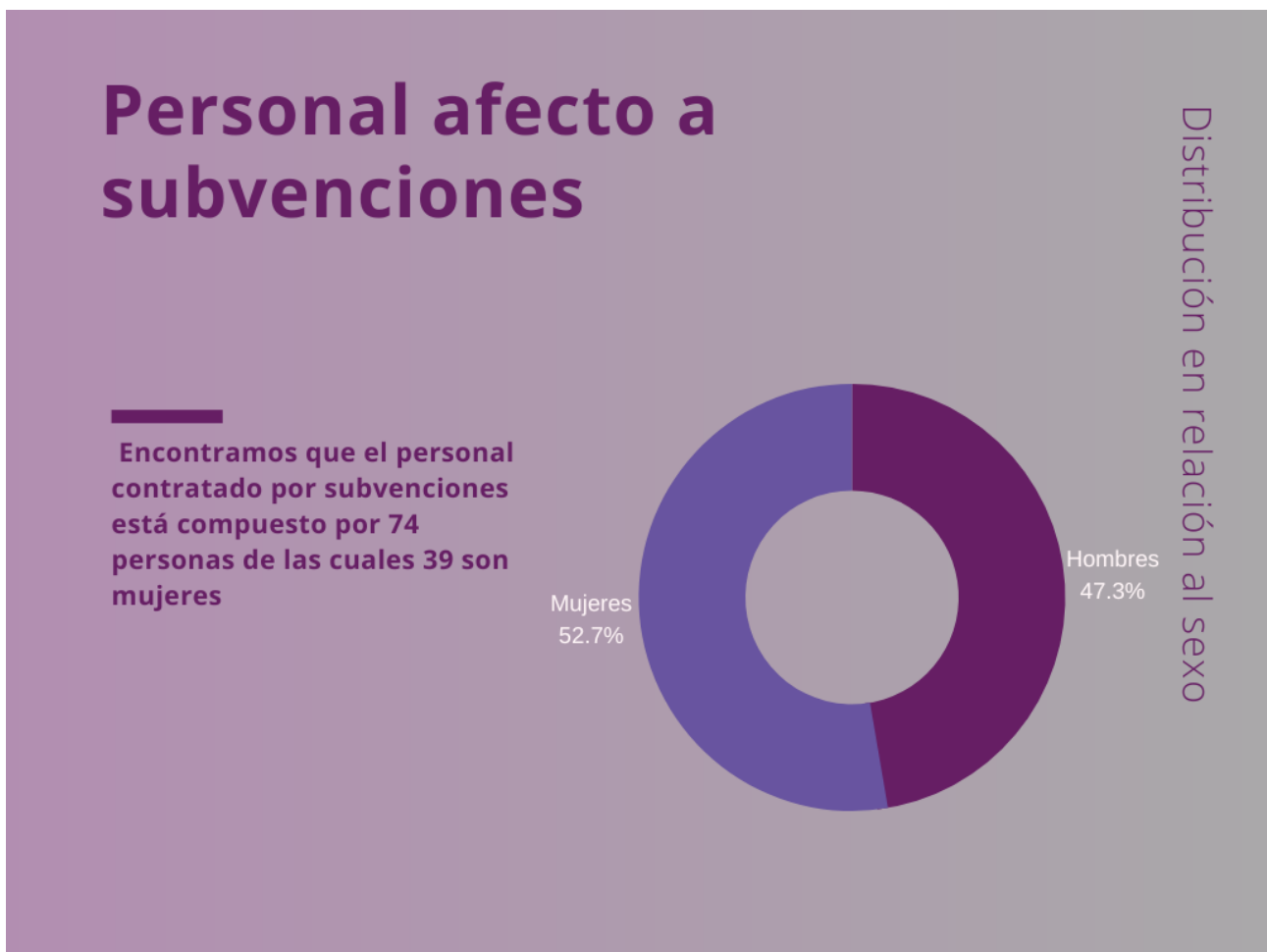


Gráfico XII: Personal afecto a subvenciones

12. EDILES CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA

El Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte cuenta con dos ediles con una dedicación exclusiva. Como se puede ver Tabla XIII (Anexo I) y en el Gráfico XIII podemos ver que se encuentra en una paridad completa ya que de los dos ediles con dedicación exclusiva son un hombre y una mujer.



Gráfico XIII: Ediles con dedicación exclusiva

2) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La plantilla del Ayuntamiento de Peñaranda se estructura en un sistema compuesto por tres grupos. El grupo A, conformado por los subgrupos A1 y A2, que representa el 2,26% y 14,29% de la plantilla respectivamente. El grupo C que también se encuentra conformado por los subgrupos C1 y C2 y representa el 19,55% y 12,78% de la plantilla respectivamente. En último lugar, encontramos que las Agrupación Profesional representan el 51,12% de la plantilla.

Como se pueden ver en la tabla XIV(Anexo I) y en el gráfico XIV encontramos que existe paridad en los subgrupos A2 y C1 y el grupo Agrupación Profesional. En el caso del segundo, encontramos una tendencia masculina a diferencia de los dos restantes que se encuentra feminizado. El resto de los subgrupos, el A1 y el C2, no existe paridad ya que el porcentaje de mujeres en cada grupo supone el 33,33% y un 5,88%.

En los grupos A1 y C2 no encontramos paridad debido a que existe segregación horizontal entre los diferentes puestos que pertenecen a estos grupos..

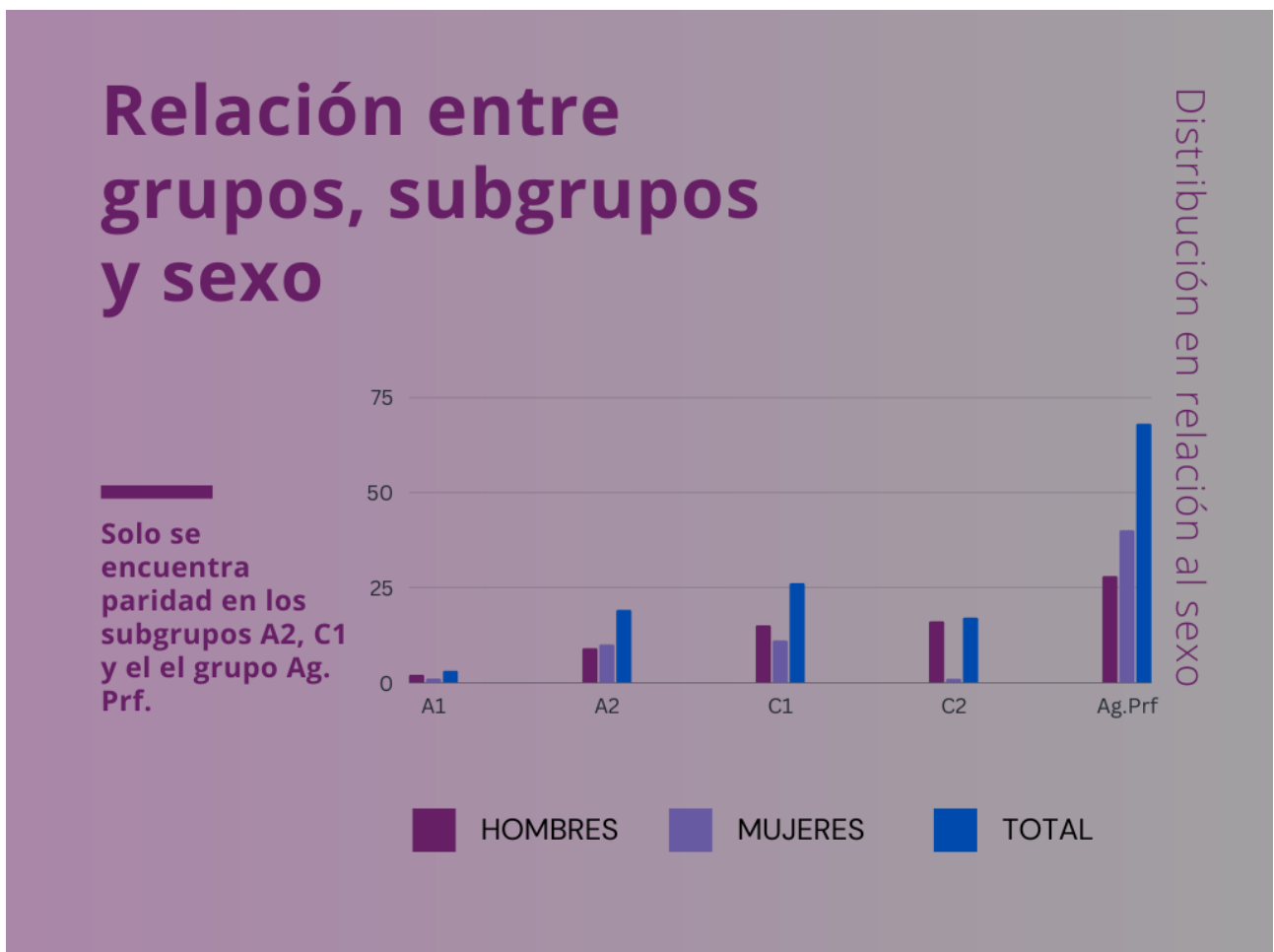


Gráfico XIV: Relación entre grupos, subgrupos y sexo

3) TIPO DE PERSONAL

El Ayuntamiento de Peñaranda posee dos tipos de personal: el personal funcionario y el personal laboral los cuales representan un porcentaje del 18,80% y un 81,2%. Como podemos observar en el gráfico XV y en la tabla XV (Anexo I) el personal femenino tiene un porcentaje 35% en el caso del personal funcionario y un 49,07% en el caso del personal laboral. De estos datos podemos concluir que en el primer caso no existe paridad y en segundo encontramos paridad pero con tendencia masculina.

Esta diferencia se produce debido a que las mujeres tienen un porcentaje superior de trabajadores temporales.

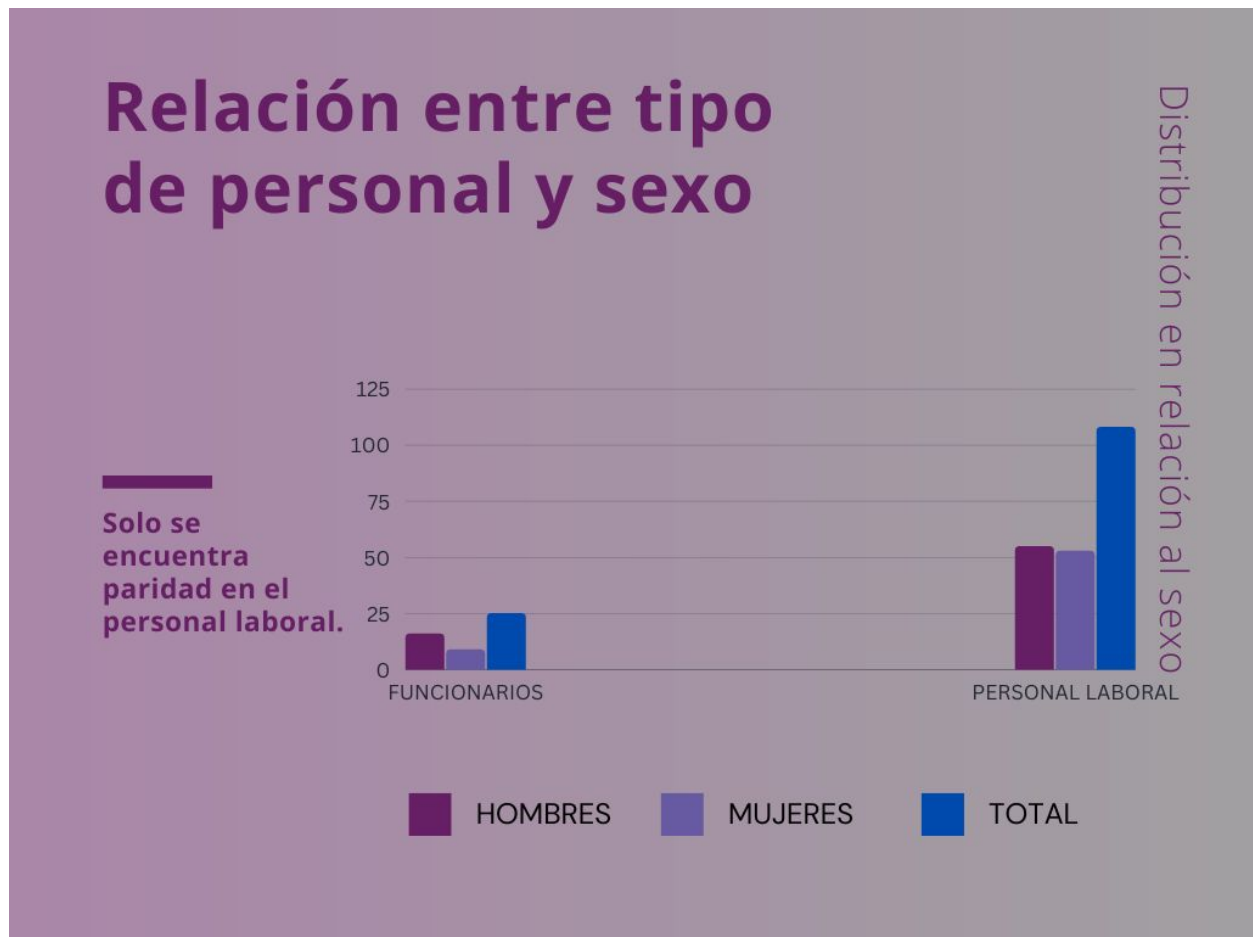


Gráfico XV: Relación entre tipo de personal y sexo

4) TIPO DE RELACIÓN LABORAL

En lo referente a las tipologías de contrato, los trabajadores del Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte, pueden englobarse en dos grupos: funcionarios y contratos temporales de larga duración y, por otro lado, contratos temporales afectos a subvención, representando un porcentaje del 10,53% y 89,47% respectivamente como podemos observar en el gráfico XVI y en la tabla XVI (Anexo I) .

En lo que respecta al primer tipo enunciado se encuentra muy masculinizado ya que solo el 14,3% del total son mujeres. Esto se debe a que el departamento de seguridad ciudadana y protección civil está completamente masculinizado. Por otro lado, el segundo tipo, por el contrario, muestra una representación femenina del 51,263% .

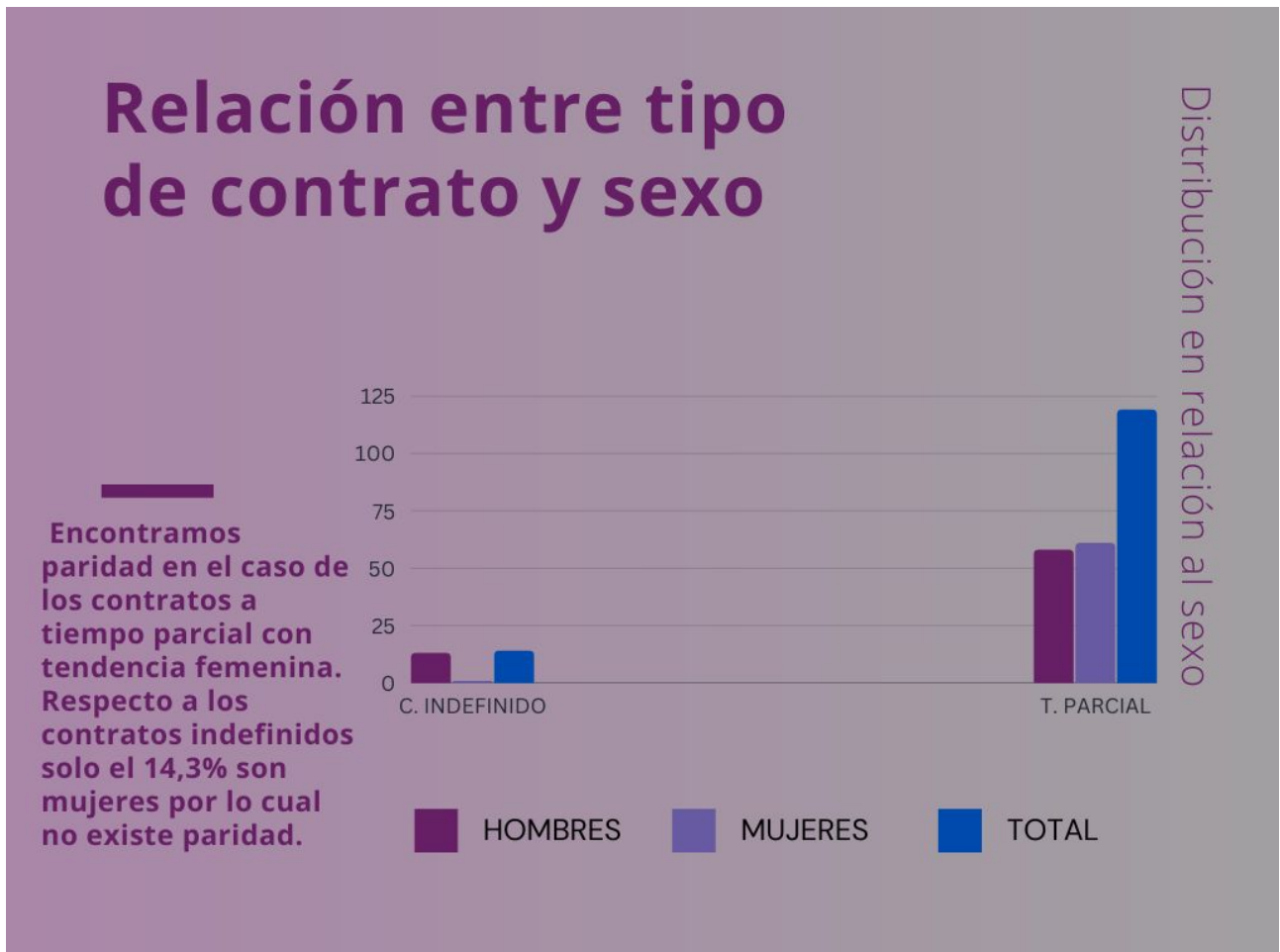


Gráfico XVI: Relación entre tipo de contrato y sexo

5) ANTIGÜEDAD

La mayor parte del personal del ayuntamiento tiene una antigüedad inferior a 1 año. Es el grupo de antigüedad con mayor número de personas tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. En el caso de los hombres encontramos que el segundo grupo de edad con mayor porcentaje son aquellas personas con más de diez años de antigüedad y el siguiente de uno a cinco. Por otro lado, en el caso de las mujeres encontramos que el segundo grupo de edad con mayor porcentaje son aquellas personas con una antigüedad superior a diez años seguida del grupo comprendido entre seis y diez años. Los datos expuestos pueden verse en el gráfico XVII y la tabla XVII (Anexo I).

La alta temporalidad del Ayuntamiento se explica porque la mayor parte del personal está afecto a subvenciones.

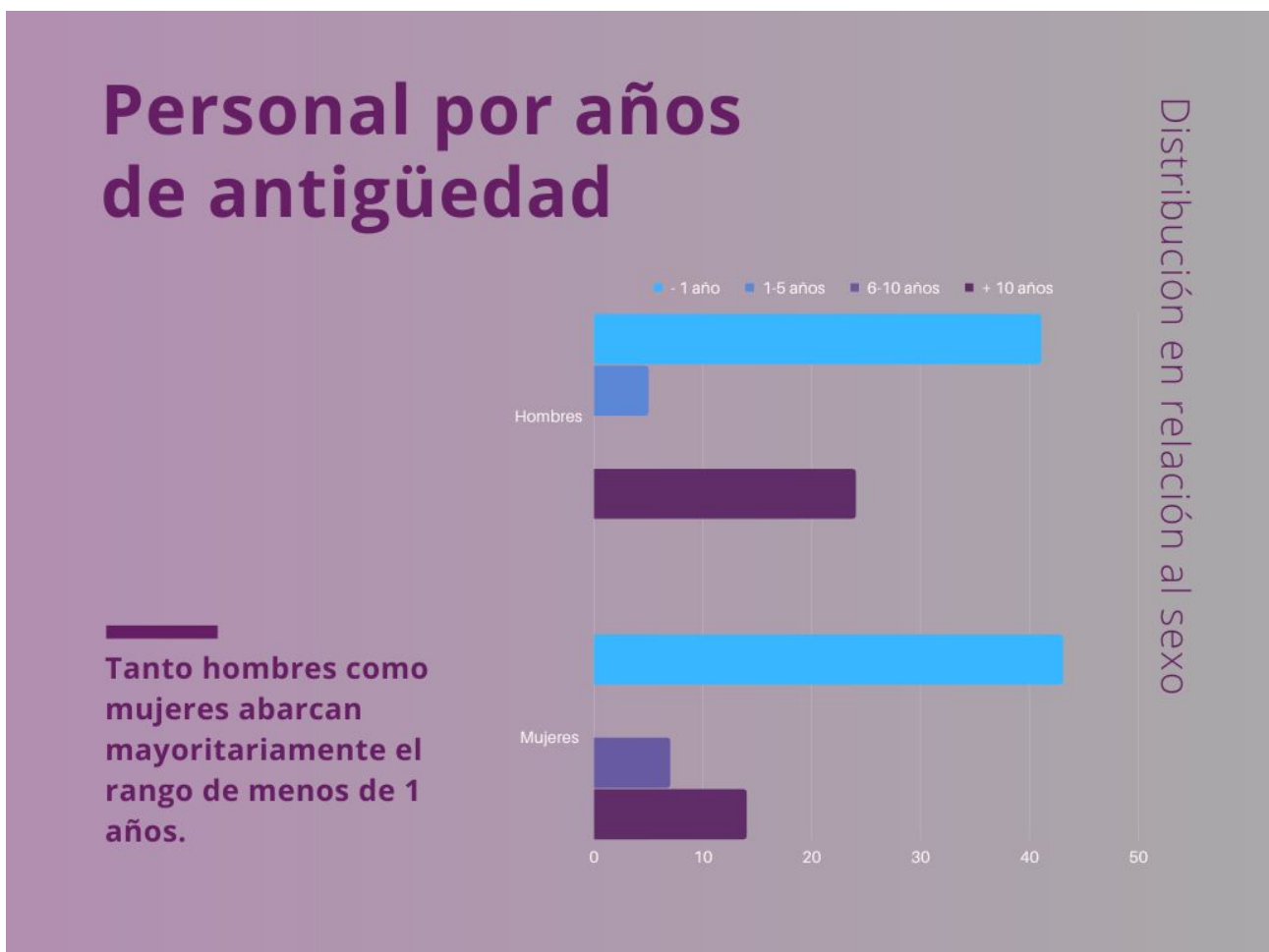


Gráfico XVII: Relación entre antigüedad y sexo

6) EDAD

Como se puede ver en el gráfico XVIII y en la tabla XVIII el grupo que tiene edades superiores a 50 años es el que mayor porcentaje acumula tanto para mujeres como para hombres.

En el caso de los hombres encontramos que el segundo grupo con un mayor porcentaje de personas es el de menos de 30 años seguidos del grupo de 31 a 40 y de 41 a 60. Por otro lado, en el caso de las mujeres podemos ver que el segundo grupo con un mayor porcentaje es el de 41 a 60, seguido de 31 a 40 y en último lugar el de menos de 30. De esto podemos concluir que la media de edad de las mujeres es mayor que las de los hombres. Como se puede ver las cohortes más jóvenes el número de hombres es superior al de mujeres decido a que los puestos temporales que estos grupos de edad ocupan se encuentran masculinizados.

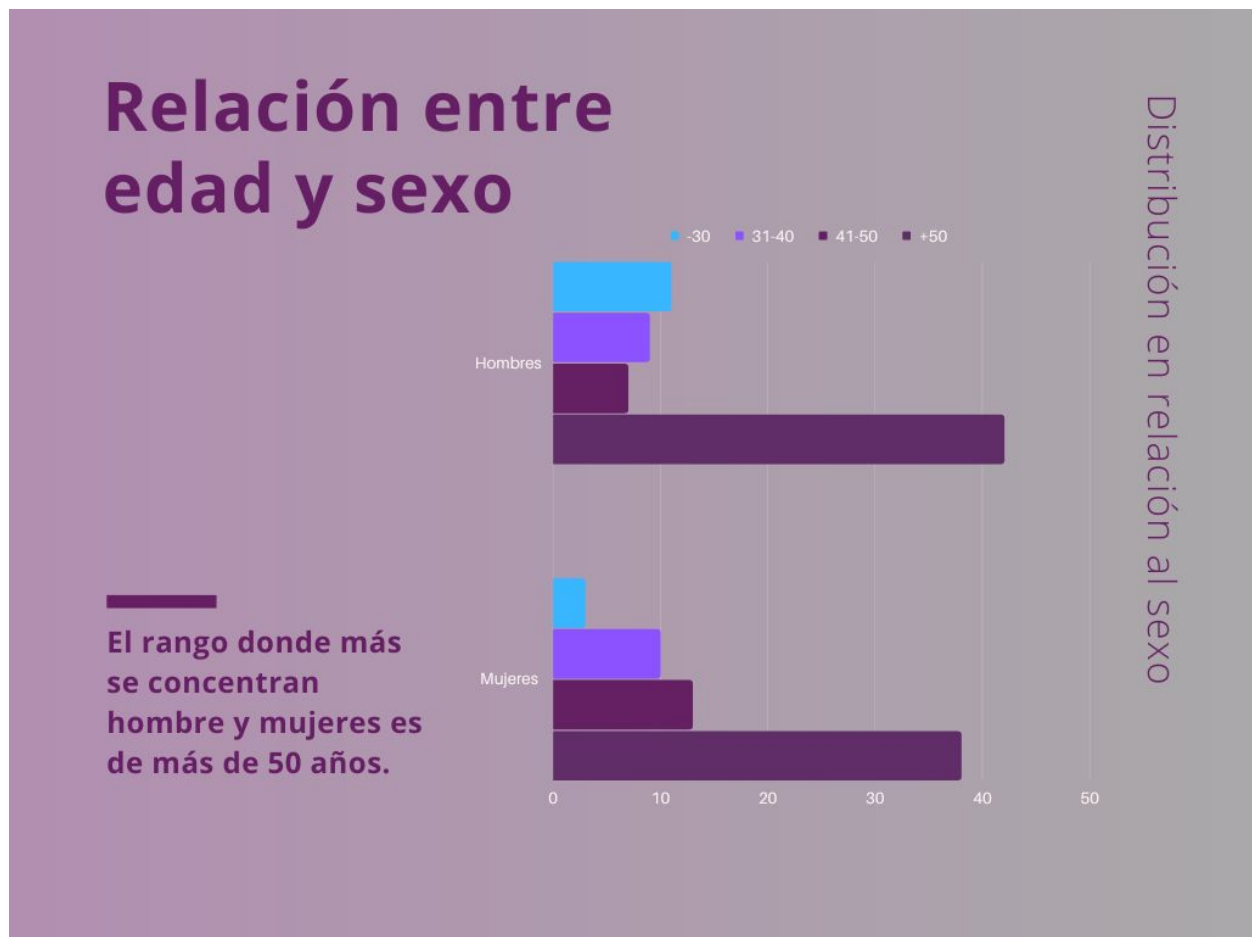


Gráfico XVIII: Relación entre edad y sexo

7) CORRESPONSABILIDAD

En lo que respecta a la conciliación encontramos que todas las personas que han podido disfrutar de ésta lo han hecho. Concretamente tenemos tres personas dos mujeres y un hombre. Una mujer y un hombre han disfrutado de ajustes horarios para poder conciliar su vida familiar y laboral. Por otro lado encontramos a una trabajadora que ha disfrutado de un permiso de maternidad y posteriormente de una reducción del horario laboral de dos horas. Los datos expuestos pueden verse en la tabla XIX (Anexo I).

Vistos estos resultados podemos afirmar que mayoritariamente son las mujeres las que solicitan los permisos de reducción horaria diciendo a que son ellas las que asumen los roles del cuidado de descendencia. Así mismo podemos afirmar que no se han disfrutado otros tipos de permisos.

8) LENGUAJE

El Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte tiene incorporado de manera transversal el lenguaje inclusivo. Este lenguaje se usa en toda la documentación que elabora el ayuntamiento, en las instancias, modelos y formularios que se usan en el mismo. Además, es necesario destacar, el uso de éste en las relaciones con la ciudadanía.

9) RIESGOS LABORALES

En el Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte la estructura organizativa cuenta con un Comité de la Prevención de Riesgos Laborales el cual realiza una evaluación inicial de riesgos donde se proponen diversas medidas para reducir o eliminar cada uno de los riesgos detectados en el proceso de evaluación en la que se tiene en cuenta la perspectiva de género. Asimismo, se realiza una revisión general de la evaluación inicial de riesgos atendiendo a la necesidad de prever el deterioro de los elementos que integran el proceso productivo.

Además, se tiene en cuenta la variación de las condiciones de trabajo de los distintos puestos, considerando, entre otros, la elección de nuevos equipos de trabajo, nuevas sustancias o preparados químicos, el acondicionamiento de los lugares de trabajo, nuevas actividades de especial peligrosidad, así como los daños a la salud del personal trabajador detectados para los que se proponen las medidas preventivas necesarias.

Por otro lado, todas las personas que se incorporan a la plantilla del ayuntamiento reciben cursos de prevención específicos para cada uno de los trabajos que desempeñan.

En relación con la práctica de la vigilancia de la salud, es necesario señalar que la misma debe desarrollarse no sólo en función de los riesgos laborales a los que estén expuestas las personas trabajadoras, sino también teniendo en cuenta las características de cada persona, entre ellas las que tienen que ver con la salud específica de las mujeres. Así, el Servicio Prevención contempla la realización de exámenes médicos anuales para el beneficio de la salud de la mujer.

10) PROMOCIÓN INTERNA

En el periodo de referencia concreto no se había desarrollado ningún proceso de promoción interna.

11) FORMACIÓN DEL PERSONAL

En materia de formación, el Ayuntamiento no cuenta con un Plan de Formación Anual de personas trabajadoras. Esta institución se encuentra adherida al Plan de Formación de la Diputación de Salamanca. Desde el departamento de Recursos Humanos se oferta a todo el personal los cursos convocados por todos los organismos públicos y administraciones.

Además, desde finales de 2017 el Ayuntamiento emplea la plataforma de Gestiona la cual también ofrece diferentes cursos en materias variadas. Al igual que en el caso anterior, el personal puede solicitar su participación en los mismo de forma voluntaria.

Es necesario destacar que en el marco de la redacción del plan de igualdad se ofreció, el 16 de marzo de 2021, un taller de formación en esta materia. A este acudió un 55,64% de la plantilla de los cuales 43 eran hombres y 31 eran mujeres.

Así mismo, según se aprecia en los datos recogidos mediante encuesta, no se encuentran diferencias significativas en el área de formación. La gran mayoría de personas encuestadas considera que mujeres y hombres tienen la misma posibilidad de acceso a los mismos.

12) APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte, al igual que todas las administraciones públicas se encuentran obligadas de acuerdo con el Artículo 49 y 82 del TREBP. En el caso del primero, se regulan los permisos por causa de violencia de género y/o violencia sexual. En el caso del segundo, regula la movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual. Además, estos asuntos también son regulados en el convenio colectivo del Ayuntamiento.

Es necesario destacar que el Ayuntamiento ha facilitado el convenio a todos los trabajadores.

13) ESTUDIO RETRIBUTIVO

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. (...). A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada

empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

A los efectos del presente diagnóstico, se aplica de forma análoga esta legislación en referencia a la definición del registro y la auditoría salarial y los conceptos que debe contener. Así mismo, el análisis se hará teniendo en cuenta el principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, establecido en el Capítulo II del Real Decreto 902/2020. Dicho principio tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Por lo tanto, el análisis realizará la comparación de puestos de trabajo equivalentes, o que se consideren de igual valor, según la definición del Real Decreto: un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Los conceptos retributivos del personal funcionario serán los determinados por la legislación vigente, tal y como figura en el convenio. Esto es:

- Sueldo.
- Complemento de destino.
- Complemento específico.

Estos conceptos retributivos se verán incrementados en la forma y cuantía que para cada caso recoja la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio económico, o como consecuencia de la negociación colectiva de no existir impedimento legal.

Analizando las retribuciones anuales del personal del Ayuntamiento, se recogen, además de los establecidos por Ley, otros complementos. En el siguiente cuadro se especifican estos tipos de complementos y quien los percibe:

COMPLEMENTOS	HOMBRES	MUJERES
ANTIGÜEDAD	27	17
PRODUCTIVIDAD	7	5
GRATIFICACIONES	27	5
CAMBIO TURNO	9	0

FESTIVIDAD	9	0
FIN DE SEMANAS	9	2
NOCTURNIDAD	9	0
HORAS EXTRAS	11	2

Estos conceptos retributivos se verían incrementados cada año y como mínimo, en la forma y cuantía que para cada caso recoja la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario, o el acuerdo que pueda adoptar la mesa de negociación.

Se ha procedido a dividir el registro retributivo en dos para que haya un análisis correcto y una mejor interpretación de los datos. De esta manera, podemos hacer una mejor comparación y nos permitirá entender de una forma más correcta las diferencias retributivas entre los hombres y las mujeres de forma generalizada y también, dividida por puestos.

Para ello, hemos dividido por un lado el personal que estuvo los 12 meses completos (58 personas) en el Ayuntamiento y por otro lado, el personal temporal (75 personas) que es la sección con la que más diferencia salarial tenemos. Para no mezclar ambas, el registro retributivo se presenta de la siguiente manera:

Respecto a las retribuciones totales de los empleados del Ayuntamiento en el año 2021 se ha procedido al cálculo del promedio y la mediana de la retribución salarial anual clasificada por género según se refleja en la siguiente tabla:

	HOMBRES	MUJERES
SALARIO ANUAL	779.006,06	474.463,39
PROMEDIO RETRIBUCIONES	22.257,31	20.628,84
MEDIANA RETRIBUCIONES	24.148,3	23.684,12

La diferencia de promedio de retribuciones entre los hombres y las mujeres es de 304.542,67.

A continuación justificaremos el porqué de esta diferencia.

La Comisión Europea define la brecha salarial de género como “la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”.

Brecha salarial:
$$\frac{(\text{Salario promedio hombres} - \text{salario promedio mujeres}) \times 100}{\text{Salario hombres}}$$

En nuestro caso, en el Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte la brecha salarial en el año 2021 fue de 7,31%. De manera que un número positivo indica mayor salario de hombres y un número negativo indica mayor salario de mujeres.

La existencia de diferencias entre retribuciones de mujeres y hombres no significan que exista discriminación salarial. Es necesario determinar concretamente el origen de esas diferencias. Por ejemplo, es lógico que exista una diferencia de remuneración para dos personas que ocupan el mismo puesto de trabajo, pero desde fechas diferentes, puesto que esa diferencia viene dada por la aplicación de un criterio objetivo como es el complemento por antigüedad.

Tal y como define la legislación, la discriminación se da cuando la diferencia no pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

En concreto, en este supuesto, podemos observar que la diferencia es significativa. En primer lugar se debe a la diferencia salarial entre la policía local y el resto de las retribuciones del grupo C1. En 2021, disponemos de 9 puestos en la policía local y todos ellos son ocupados por hombres por lo que es obvio que observemos una amplia diferencia. Insistimos que la retribución anual de los policías locales es más alta que la de cualquier puesto del grupo C1 debido a los complementos que perciben como pueden ser la nocturnidad, horas extras, fin de semanas, cambios de turno...

Además, la antigüedad en los puestos del Ayuntamiento de los hombres es superior a la de las mujeres por lo que se amplía la diferencia retributiva.

Apreciadas estas diferencias, es necesario determinar el origen de estas. Para ello se analizan los puestos de trabajo incluidos en los niveles donde existe una mayor diferencia.

RETRIBUCIÓN DIFERENCIADO EN GRUPOS:

Grupo de cotización:	A1/I
Puestos ocupados por hombres:	2 (Vicesecretario y Arquitecto Superior)
Puestos ocupados por mujeres:	1 (Interventora)
Promedio retribución hombres:	34.821,81
Promedio retribución mujeres:	51.354,07
Antigüedad promedio (años):	Hombres: 3 Mujeres: 2
Brecha Salarial:	-0,47

En este grupo el puesto de arquitecto superior es de jornada parcial (42,86% de la jornada) por lo que el cálculo no es exacto y nos hace bajar la media entre los dos puestos. La comparación con una sola persona no puede considerarse extrapolable.

Grupo de cotización:	A2/II
Puestos ocupados por hombres:	8 (Coordinador Informático, Técnico Informático, Bibliotecario, Profesores Música y Director Música)
Puestos ocupados por mujeres:	10 (Técnica Prevención y Medioambiente, Coordinadora Servicios Sociales, Trabajadora Social, Profesores Música, Dinamizadora Cultural, Técnico RRHH, Directora Centro Educación Infantil)
Promedio retribución hombres:	17.799,81
Promedio retribución mujeres:	21.726,26
Antigüedad promedio (años):	Hombres: 15,40 Mujeres: 17,90
Brecha Salarial:	-0,22

Se procede a comparar los diferentes puestos de trabajo, especialmente aquellos donde hay un número significativo de mujeres y hombres como el caso de profesores/as de música o de los técnicos/as. En estos puestos no se aprecian diferencias retributivas entre hombres y mujeres. La pequeña diferencia retributiva se debe al complemento de antigüedad y a los diferentes puestos ocupados en la plantilla entre hombres y mujeres.

Grupo de cotización:	C1/III
Puestos ocupados por hombres:	14 (Policía Local, Administrativos, Técnico Deportivo, Técnico Iluminación)
Puestos ocupados por mujeres:	10 (Administrativa, Técnica Educación Infantil, Auxiliar Biblioteca, Informadora Turística)
Promedio retribución hombres:	26.269,67
Promedio retribución mujeres:	20.978,21
Antigüedad promedio (años):	Hombres: 22,21 Mujeres: 15,90
Brecha Salarial:	0,20

Es el grupo más numeroso. En el caso de la policía local, sus complementos de destinos

PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PEÑARANDA DE BRACAMONTE

2023-2027

son más elevados que los de otros puestos del mismo grupo C1. El elevado número de hombres que ocupan este puesto, eleva la media de lo percibido por este concepto en el total del grupo. La antigüedad de los hombres de este grupo es superior a la de las mujeres.

Grupo de cotización:	C2/IV
Puestos ocupados por hombres:	11 (Oficiales, Operarios, Coordinador Servicio Bomberos)
Puestos ocupados por mujeres:	1 (Cocinera)
Promedio retribución hombres:	18.862,18
Promedio retribución mujeres:	18.077,71
Antigüedad promedio (años):	Hombres: 24,60 Mujeres: 13
Brecha Salarial:	0,04
El elevado número de hombres que ocupan este puesto, eleva la media de lo percibido por este concepto en el total del grupo. La comparación con una sola persona no puede considerarse extrapolable.	

Grupo de cotización:	AGRUPACIÓN PROFESIONAL/V
Puestos ocupados por hombres:	0
Puestos ocupados por mujeres:	1 (Auxiliar limpieza)
No podemos realizar comparación retributiva al no existir ningún puesto.	

PERSONAL TEMPORAL:

COMPLEMENTOS	HOMBRES	MUJERES
PRODUCTIVIDAD	1	1
GRATIFICACIONES	11	12
FIN DE SEMANAS	10	17
HORAS EXTRAS	2	5

	HOMBRES	MUJERES
--	---------	---------

EMPLEADOS	26	29
SALARIO ANUAL	215.914,35	233.829,31
PROMEDIO retribuciones	7.996,82	8.063,07
MEDIANA retribuciones	8.304,12	8.300,61
BRECHA SALARIAL	-0,083	

Observamos una diferencia más significativa al tratarse de plantilla temporal. El promedio de las retribuciones anuales es bajo debido a que hubo en plantilla muchos empleados a tiempo parcial, empleados con contratos temporales de dos, cuatro, ocho meses... por lo que el estudio y la comparación no es real.

En el año 2021 hubo más mujeres en plantilla y es por ello que la brecha salarial está a su favor. Insistimos de que el estudio realizado al personal temporal no refleja diferencias salariales entre géneros porque en los puestos de la Administración Local la retribución es igual tanto para hombres como para mujeres. Concretamente, en este estudio todas las personas tienen el mismo salario pero varía la temporalidad de los contratos en cada puesto que desempeñen.

II. DATOS OBTENIDOS A PARTIR DEL CUESTIONARIO DE PERSONAL

A fin de conocer más de cerca la opinión del personal del Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte, se encargó un estudio realizado a partir de una encuesta que podemos encontrar en el documento Anexo II.

La población de estudio era de 133 personas a las cuales se les hizo llegar una encuesta telemática. Este método puede ser considerado inadecuado ya que el acceso a las nuevas tecnologías podría ser un inconveniente para un sector de la población de estudio. Finalizado el proceso de recogida de datos encontramos que el 28,57% de la plantilla respondió a la misma, alcanzando una muestra final de 38 personas.

Hemos de entender la muestra como un subconjunto de datos perteneciente a una población. Estadísticamente hablando, debe estar constituido por un cierto número de observaciones que representen adecuadamente el total de los datos. Por lo cual no podemos afirmar que nos encontramos ante una muestra representativa por el número de personas que responden a la misma. Encontramos cierta proporcionalidad entre los grupos y departamento pero no respecto al sexo ya que han respondido 20 mujeres y 18 hombres.

A continuación, en los siguientes apartados se describirán aquellos datos obtenidos de la encuesta.

1) PROMOCIÓN PROFESIONAL

En general, la opinión de la plantilla respecto a la promoción, coincide en que el Ayuntamiento promociona por igual, sin distinción por motivo de sexo o género. Una pequeña minoría (4 personas de las encuestadas), discrepa, alegando que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad.

Del total de personas encuestadas, un 24,2% ha mejorado sus condiciones laborales en los últimos 5 años, no observándose diferencias entre mujeres y hombres. Así mismo, un 38,2% tiene expectativas de desarrollo profesional dentro del ayuntamiento, no observándose de nuevo diferencias en esta percepción.

2) CORRESPONSABILIDAD

La conciliación de la vida profesional, personal y familiar se encuentra regulada en el convenio colectivo y todo el personal que cumpla los requisitos establecidos en el mismo puede acceder a esta. Algunas de las medidas son la flexibilización horaria y posibilidad de reducción de jornada.

A través de la encuesta extraemos la conclusión de que son las trabajadoras las que ocupan de manera mayoritaria de las cargas domésticas y de cuidados. Este es el motivo por el cual son las que solicitan y disfrutan de la jornada reducida y la flexibilidad horaria.

3) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte no ha tenido ningún protocolo específico contra el acoso sexual y/o por razón de sexo hasta este momento. Es fundamental esta tipología de protocolos, al implicar manifestaciones de violencia hacia las mujeres extendidas en los ámbitos laborales debido a las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres. En apartado 10 encontramos el Protocolo de Acoso Sexual y/o Razón de Sexo, que se aprobará de manera conjunta con este Plan de Igualdad.

En cuanto a la percepción de la plantilla, de las 38 personas que han rellenado el cuestionario, una refiere tener constancia en el Ayuntamiento de acoso sexual o por razón de sexo, así como otra refiere no estar seguro/a. No obstante, no se aportan más datos en cuanto al tiempo transcurrido de este hecho.

Por otro lado, el 100% de las personas encuestadas indican no haber recibido formación sobre prevención y sensibilización sobre acoso sexual y por razón de sexo. Además, cabe tener en cuenta, que más de la mitad de las personas encuestadas refiere no saber a quién dirigirse y cómo actuar ante un caso de acoso.

7. OBJETIVOS GENERALES

La finalidad general de este Plan de Igualdad es incorporar la paridad entre hombres y mujeres al funcionamiento y gestión diarios del Ayuntamiento de Peñaranda, fijando las estrategias y prácticas a adoptar para alcanzar una igualdad plena.

A continuación se enumerarán los diferentes objetivos marcados, a fin de conquistar esa igualdad, que aspiramos a alcanzar a través de las medidas establecidas en el presente documento:

1. Impulso y continuidad de la incorporación de la transversalidad de género y el principio de igualdad de oportunidades en la gestión municipal.
2. Garantizar condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases de los procesos de clasificación profesional, promoción y desarrollo personal.
4. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de responsabilidad, colectivos profesionales y lugares de trabajo de la organización municipal.
5. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral fomentando la carrera profesional.
6. Fomentar la formación en igualdad para una carrera profesional más equitativa.
7. Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación del Ayuntamiento.
8. Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de riesgo.
9. Prevenir la violencia de género y garantizar la protección de las empleadas municipales.
10. Establecer una protección efectiva ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género, ya que no existe en el Ayuntamiento ningún mecanismo para detectar y atender este tipo de situaciones.
11. Promover la igualdad salarial.

8. EJES ESTRATÉGICOS

Eje nº 1: Transversalidad de Género	
Objetivo: Impulso y continuidad de la incorporación de la transversalidad de género y el principio de igualdad de oportunidades en la gestión municipal.	
MEDIDA 1.1	Realizar una campaña de difusión del Plan de Igualdad, así como impulsar la comunicación y la información a través de todos los canales disponibles para que el Ayuntamiento proyecte una imagen interna y externa de su responsabilidad social corporativa como institución impulsora de las políticas de igualdad de oportunidades.
Responsable	Áreas competentes en materias de recursos humanos, comunicación e informática
Indicadores	1. Porcentaje de personas que conocen el Plan. 2. Número de acciones realizadas para difundir el Plan de Igualdad.
MEDIDA 1.2	Desagregar los datos por sexo en todos los registros, aplicaciones informáticas, estadísticas y estudios municipales.
Responsable	Todos los Servicios municipales y Área competente en materia de Tecnología de la Información y Administración Electrónica
Indicadores	Porcentaje de los diferentes documentos, así como aplicaciones informáticas y estadísticas que se hayan realizado desagregados por sexo.
MEDIDA 1.3	Incluir en la adjudicación de contratos públicos cláusulas que permitan valorar positivamente a las empresas socialmente responsables con la igualdad entre hombres y mujeres, de acuerdo con la Ley de Contratos del Sector Público.
Responsable	Áreas competentes en materia de contratación, subvenciones y convenios.
Indicadores	1. Porcentaje de contratos, subvenciones y convenios que incluyan esta cláusula. 2. Porcentaje de contratos, subvenciones y convenios aprobados que incluyan esta cláusula.
MEDIDA 1.4	Tener en cuenta el enfoque de género para la valoración de los puestos de trabajo.
Responsable	Áreas competentes en materia de Recursos Humanos (Provisión de Puestos de Trabajo).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de puestos de trabajo revisados • Porcentaje de puestos de trabajo modificados respecto de los revisados.

Eje nº 2: Acceso al empleo público	
Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases de los procesos de clasificación profesional, promoción y desarrollo personal.	
MEDIDA 2.1	Revisión y modificación en su caso, de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos (oposiciones, bolsas de trabajo, etc.) garantizando la no discriminación por razón de sexo. Se prestará especial atención a la revisión de los procesos selectivos de aquellas Áreas y puestos en los que alguno de los sexos esté infra-representado.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Selección de Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de procesos selectivos revisados. • Porcentaje de procesos selectivos modificados con respecto a los revisados.
MEDIDA 2.2	Establecer mecanismos que garanticen la composición equilibrada de los tribunales en los procesos selectivos, así como mencionar expresamente en las bases de las convocatorias el deber de los Tribunales de selección de velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad.
Responsable	Área competente en materia de- Recursos Humanos (Selección de Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de tribunales cuya composición es equilibrada. • Porcentaje de bases de convocatorias que incluyan el deber de cumplimiento del principio de igualdad.
MEDIDA 2.3	Introducir en los temarios de los todos los procesos selectivos contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Selección de Personal).
Indicadores	Porcentaje de temarios de procesos selectivos en los que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad.
MEDIDA 2.4	Prever las condiciones necesarias que garanticen la participación de las aspirantes embarazadas o en período de lactancia natural en los distintos procesos selectivos.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Selección de Personal y Prevención de Riesgos Laborales).
Indicadores	Porcentaje de procesos donde se ha tenido en cuenta alguna medida para aspirantes en este estado.
MEDIDA 2.5	Garantizar las personas que forman parte de los tribunales de selección deben tener formación en igualdad a las personas que forman parte de los tribunales de selección.

Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Selección de Personal).
Indicadores	Porcentaje de procesos donde las personas del tribunal tienen formación en igualdad.
MEDIDA 2.6	Difundir las ofertas de promoción entre toda la plantilla mencionando que tanto mujeres como hombres pueden optar a todos los puestos.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Selección de Personal).
Indicadores	N.º de personas mujeres y hombres que optan a esos puestos
MEDIDA 2.7	Favorecer al sexo infrarrepresentado en caso de empate entre las personas candidatas
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Selección de Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Número de veces aplicada esta medida. • Número de personas beneficiarias, desagregado por sexo.

Eje nº 3: Desarrollo de la carrera profesional	
Objetivo: Garantizar condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera profesional.	
MEDIDA 3.1	Aplicar las medidas previstas en el eje de acceso al empleo a los procesos de promoción interna. <i>Medidas (2.1, 2.2, 2.3 y 2.4)</i>
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Selección de Personal)
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de procesos selectivos revisados. 2. Porcentaje de procesos selectivos modificados con respecto a los revisados. 3. Porcentaje tribunales cuya composición es equilibrada. 4. Porcentaje de bases de convocatorias que incluyan el principio de igualdad. 5. Porcentaje de temarios de procesos selectivos en los que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad. 6. Porcentaje de procesos donde se ha tenido en cuenta alguna medida para aspirantes embarazadas o en período de lactancia natural.

MEDIDA 3.2	Aplicar las medidas previstas en el eje de acceso al empleo a los procesos de provisión de puestos de trabajo <i>Medidas (2.1. y 2.2)</i>
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Provisión de Puestos de Trabajo).
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de procesos de provisión revisados. 2. Porcentaje de procesos de provisión modificados con respecto a los revisados. 3. Porcentaje de comisiones de valoración cuya composición es equilibrada. 4. Porcentaje de bases de convocatorias que incluyan el deber de cumplimiento del principio de igualdad.
MEDIDA 3.3	Fomentar la igualdad de promoción de aquellas personas con reducción horaria, flexibilidad horaria, excedencia o similares.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Selección de Personal y Provisión de Puestos de Trabajo)
Indicadores	Numero de cursos a los que acuden personas con reducción horaria, flexibilidad horaria o excedencia Personas con reducción horaria, flexibilidad horaria, excedencia.
MEDIDA 3.4	Reconocer como mérito para los concursos y la promoción interna la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad de género o prevención de la violencia de género.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Selección de Personal y Provisión de Puestos de Trabajo)
Indicadores	Porcentaje de procesos que incluyen este mérito.

Eje nº 4: Infrarrepresentación femenina	
Objetivo: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de responsabilidad, colectivos profesionales y lugares de trabajo de la organización municipal.	
MEDIDA 4.1	Atender al principio de presencia equilibrada en el nombramiento de las personas titulares de órganos, comités y mesas de negociación.
Responsable	Las Secciones Sindicales con representación en dichos órganos, y el Área competente en materia de Recursos Humanos.
Indicadores	Porcentaje de nombramientos paritarios en los órganos con representación sindical.

Eje nº 5: Corresponsabilidad	
Objetivo: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomento de la corresponsabilidad	
MEDIDA 5.1	Adoptar medidas para cubrir puestos ocupados por empleados y empleadas con reducción de jornada y aquellos puestos vacantes ocasionadas por permisos o situaciones administrativas consecuencia de la conciliación de la vida familiar y laboral.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Provisión de Puestos de Trabajo).
Indicadores	Porcentaje de puestos vacantes cubiertos por aplicación de esta medida.
MEDIDA 5.2	Incrementar el número de cursos online y fomentar la participación propiciando una distribución del horario de formación, cualquiera que sea su modalidad, preferentemente durante la jornada laboral.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Formación).

Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> a) Porcentaje de acciones formativas en modalidad de teleformación sobre el total de acciones del plan de formación. b) Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que han participado en acciones de teleformación sobre el total de participantes en el plan de formación.
MEDIDA 5.3	Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en tareas de cuidados a través del fomento de los permisos, la información y formación.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Gestión Presupuestaria y Formación)
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> b) Porcentaje y características de las acciones desarrolladas para fomentar la corresponsabilidad. c) Porcentaje de hombres participantes en dichas acciones sobre el total. d) Evolución en el porcentaje de hombres que solicitan permisos, excedencias y medidas de conciliación desde la puesta en marcha de la medida.
MEDIDA 5.4	Fomento de la corresponsabilidad a través de charlas, información y otros.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Gestión Presupuestaria).
Indicadores	Número de iniciativas realizadas.

Eje nº 6: Formación	
Objetivo: Fomentar la formación en igualdad para una carrera profesional más equitativa	
MEDIDA 6.1	Organizar jornadas de asistencia obligatoria de sensibilización dirigidas a los empleados y empleadas, con presencia de profesionales de reconocido prestigio en materia de Igualdad.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Formación).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de jornadas organizadas de esta materia sobre el total de las realizadas. • Porcentaje de trabajadores y trabajadoras de cada
	Servicio que acuden a las jornadas.
MEDIDA 6.2	Propiciar que los contenidos formativos incluyan la perspectiva de género y garantizar que no incurran en sesgos sexistas, garantizando en todo momento el uso de un lenguaje inclusivo.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Formación).
Indicadores	Porcentaje de procesos formativos que cumplen esta medida.
MEDIDA 6.3	Realizar formación periódica y obligatoria para la utilización de un lenguaje no sexista.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Formación).
Indicadores	Porcentaje de cursos realizados en esta materia.
MEDIDA 6.4	Establecer medidas de acción positiva en el marco de la formación del personal que corrija la desagregación tanto horizontal como vertical.

Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Formación).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones realizadas • Porcentaje de empleadas/os participantes
MEDIDA 6.5	Consultar a través de un cuestionario las carencias formativas del personal.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Formación).
Indicadores	El número de actividades formativas que han sido organizadas por el personal.
MEDIDA 6.6	Facilitar la información a las personas con excedencia de los cursos formativos que se realicen.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Formación).
Indicadores	El número de personas en excedencia que hacen a actividades formativos.

Eje nº 7: Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	
Objetivo: Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación del Ayuntamiento	
MEDIDA 7.1	Realizar la comunicación del Ayuntamiento desde una perspectiva de género, potenciando un lenguaje e imágenes pro igualitarias e inclusivas
Responsable	Área competente en comunicación e imagen corporativa.
Indicadores	Porcentaje de comunicaciones que cumplen con este requisito y porcentaje de aquellas que no.
MEDIDA 7.2	Asegurar la redacción de las normas, documentos, impresos, formularios, páginas web... a la utilización de un lenguaje inclusivo
Responsable	Todas las Áreas implicadas.
Indicadores	Porcentaje de procesos que cumplen esta medida analizada por Servicios.
MEDIDA 7.3	Mejorar las herramientas informáticas correctoras del lenguaje sexista promoviendo su uso y conocimiento.
Responsable	Área competente en materia de informática.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mejoras realizadas. • Porcentaje de uso de la herramienta, desagregado por sexo y Servicios.

Eje nº 8: Salud Laboral	
Objetivo: Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de riesgo	
MEDIDA 8.1	Establecer y divulgar las políticas de prevención de riesgos laborales para las trabajadoras en supuestos de embarazos, parto o lactancia natural.
Responsable	Área competente en materia de Salud Laboral
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de aplicación de las medidas • Porcentaje de Servicios que conocen las medidas • Porcentaje de personas que conocen las medidas establecidas.
MEDIDA 8.2	Aplicar la perspectiva de género y la valoración del impacto diferencial en la actuación de vigilancia de la Salud, tanto en acciones preventivas como curativas
Responsable	Área competente en materia de Salud Laboral.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de medidas diferenciales en vigilancia de la Salud. • Porcentaje de medidas diferenciales en acciones preventivas. • Estudios de siniestralidad por sexo
MEDIDA 8.3	Proporcionar uniformes diferenciados por sexo y circunstancia en los Servicios en los que exista uniformidad.
Responsable	Área competente en materia de Salud Laboral.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de Servicios en los que se proporcionan uniformes adaptados.

Eje nº 9: Sensibilización, prevención y protección frente a la violencia de género.	
Objetivo: Prevenir la violencia de género y garantizar la protección de las empleadas municipales.	
MEDIDA 9.1	Difusión de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
Responsable	Área competente en materia de Salud Laboral.
Indicadores	Número de personas que conocen los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
MEDIDA 9.2	Desarrollar programas de formación dirigido al personal del Ayuntamiento para aumentar el conocimiento sobre la problemática de la violencia de género.
Responsable	Área competente en materia de Formación.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de jornadas organizadas de esta materia sobre el total de las realizadas. • Porcentaje de trabajadores y trabajadoras de cada Servicio que acuden a las jornadas.
MEDIDA 9.3	Dotar de formación sobre prevención de la violencia de género, especialmente dirigidos a quienes tienen implicación directa en el desarrollo de los protocolos de actuación en estos casos.
Responsable	Área competente en materia de Formación.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de jornadas organizadas de esta materia sobre el total de las realizadas. • Porcentaje de trabajadores y trabajadoras de cada Servicio que acuden a las jornadas.
MEDIDA 9.4	Realizar campañas de información y sensibilización sobre los protocolos que se aprueben, así como sobre los derechos, medidas y normativa relativa a la violencia de género.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos.
Indicadores	Porcentaje de la plantilla a la que se ha difundido el protocolo.

Eje nº 10 : Protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo como manifestación de la Violencia de Género	
Objetivo: Establecer una protección efectiva ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género, ya que no existe en el Ayuntamiento ningún mecanismo para detectar y atender este tipo de situaciones.	
MEDIDA 10.1	Difusión del protocolo.
Responsable	Área competente en materia de Salud Laboral.
Indicadores	Número de personas que conocen el protocolo.
MEDIDA 10.2	Realizar campañas de información y sensibilización sobre los protocolos que se aprueben sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Responsable	Área competente en materia de Salud Laboral.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de la plantilla a la que se ha difundido el protocolo. • Nº de denuncias recibidas y tramitadas anualmente y procesos de resolución puestos en marcha en cada caso.
MEDIDA 10.3	Desarrollar programas de formación dirigido al personal del Ayuntamiento para aumentar el conocimiento sobre los protocolos de actuación y prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Prevención de Riesgos Laborales y Formación).
Indicadores	Número de cursos realizados.

Eje n° 11: Retribuciones	
Objetivo: Promover la igualdad salarial	
MEDIDA 1.1	<i>Realizar la Auditoría retributiva y retomar Valoración de los Puestos de Trabajo.</i>
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Selección de Personal)
Indicadores	Informe de auditoría retributiva

9. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL AYUNTAMIENTO DE PEÑARANDA DE BRACAMONTE.

1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE PEÑARANDA DE BRACAMONTE EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, el Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte manifiesta su aversión y condena ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, el Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, el Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del personal del Ayuntamiento y, por lo tanto, el Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se

modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, el Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por el ayuntamiento-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (incluir cuando proceda), con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual y/o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo

El Ayuntamiento de Peñaranda formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual y/o por razón de sexo que pueda manifestarse en el Ayuntamiento de Peñaranda.

El Ayuntamiento de Peñaranda, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del Ayuntamiento de Peñaranda no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. El ayuntamiento sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal del ayuntamiento tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos del Ayuntamiento de Peñaranda, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, El Ayuntamiento de Peñaranda sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y/o por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro del ayuntamiento, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PEÑARANDA DE BRACAMONTE

2023-2027

Definición de acoso por razón de sexo

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que se manifieste una sola vez o de manera reiterada.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.

3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2. El procedimiento de actuación

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) El ayuntamiento designara una comisión instructora formada por la persona que ocupe el puesto de Técnica/o del Departamento de RRHH, la persona responsable de la prevención de riesgos laborales y dos personas que representen a los trabajadores . Esta se encargará del trámite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente aquellas personas que designe la alcaldía. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es igualdad@bracamonte.es . Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en Plaza de la Constitución número 17, Peñaranda de Bracamonte.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongán y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las

personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo al ayuntamiento para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

8º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la alcaldía adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección del Ayuntamiento de Peñaranda separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará al ayuntamiento a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la alcaldía, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.2.2. La resolución del expediente de acoso

La dirección del Ayuntamiento de Peñaranda una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de Ayuntamiento de Peñaranda procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar el ayuntamiento en este sentido, las siguientes:
 - a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro del ayuntamiento.
 - b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación al ayuntamiento o, en su caso, lo que se regule en el TREBEP.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Ayuntamiento de Peñaranda mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte del ayuntamiento.

La dirección de Ayuntamiento de Peñaranda adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de

sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en el ayuntamiento.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en el ayuntamiento.

2.2.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora encargada de tramitar e investigar la queja vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la alcaldía con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla del ayuntamiento a través de correo electrónico. y manteniéndose vigente hasta 2027.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico del ayuntamiento y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla del ayuntamiento, sus métodos de trabajo, organización.

- Cuando una resolución judicial condene al ayuntamiento por discriminación por razón de sexo y/o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la entidad donde esté empleada la persona:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en el Ayuntamiento de Peñaranda.

10. IMPLEMENTACIÓN

La implementación tiene como objetivo garantizar la correcta aplicación del Plan, el desarrollo óptimo, previniendo y solventando contingencias e imprevistos.

Para ello se deben acometer acciones como:

1. Diseñar la puesta en marcha de las actuaciones en todo su detalle, contando con quienes han de llevarlas a cabo.
2. Establecer mecanismos de seguimiento además del cuestionario de evaluación (Anexo IV): reuniones periódicas, listas de control, actas de reuniones,...
3. Igualmente las estructuras del Plan deben ejercer su coordinación y tutela periódicamente.
4. Dotar presupuestariamente el Plan de Igualdad con derechos económicos suficientes para implementar las medidas previstas en el mismo.

Es necesario destacar que el ritmo de implantación se readaptará en todo momento a variables organizativas que lo aconsejen.

Para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será necesaria la constitución de una Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad del Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte. Que estará conformado por un número igualitario de representantes del ayuntamiento como sindicales.

La Comisión se encontrará formada como mínimo por:

- Cuatro representantes del Ayuntamiento
- Cuatro representantes de la parte social.

Esta Comisión tiene como funciones:

- Promover y canalizar la participación técnica en la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Proponer y desarrollar las acciones a desarrollar para alcanzar los objetivos previstos en cada uno de los Ejes del Plan.
- Formular recomendaciones y propuestas tendentes a mejorar las intervenciones técnicas en materia de igualdad.
- Proporcionar información sobre las acciones que se estén desarrollando en su ámbito de actuación.
- Elaborar los informes de seguimiento y evaluación que se estimen oportunos.
- Establecer su propio régimen de funcionamiento.
- Proporcionar información sobre la viabilidad económica de las acciones que se propongan.

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN

PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PEÑARANDA DE BRACAMONTE

2023-2027

IMPLEMENTACIÓN	MEDIDA	2023	2024	2025	2026	2027
Eje 1	Medida 1.1					
	Medida 1.2					
	Medida 1.3					
	Medida 1.4					
Eje 2	Medida 2.1					
	Medida 2.2					
	Medida 2.3					
	Medida 2.4					
	Medida 2.5					
	Medida 2.6					
	Medida 2.7					
Eje 3	Medida 3.1					
	Medida 3.2					
	Medida 3.3					
	Medida 3.4					
Eje 4	Medida 4.1					
Eje 5	Medida 5.1					
	Medida 5.2					
	Medida 5.3					
	Medida 5.4					
Eje 6	Medida 6.1					
	Medida 6.2					
	Medida 6.3					
	Medida 6.4					
	Medida 6.5					
Eje 7	Medida 7.1					
	Medida 7.2					
	Medida 7.3					
Eje 8	Medida 8.1					
	Medida 8.2					
	Medida 8.3					
Eje 9	Medida 9.1					
	Medida 9.2					
	Medida 9.3					
	Medida 9.4					
Eje 10	Medida 10.1					
	Medida 10.2					
	Medida 10.3					
Eje 11	Medida 11.1					

**PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE
PEÑARANDA DE BRACAMONTE
2023-2027**

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad permiten conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, y analizar el impacto que las medidas implementadas han tenido en el Ayuntamiento.

El procedimiento de evaluación no solo aporta una visión sobre la consecución de los objetivos y el compromiso de los trabajadores con los mismos, sino que proporciona información sobre las limitaciones y las oportunidades encontradas en el desarrollo del Plan de Igualdad, y sobre el efecto que han tenido las diversas pautas establecidas en cuanto al desarrollo personal y laboral de las personas empleadas.

Asimismo, mediante el seguimiento y la evaluación, se posibilita el establecimiento de nuevas medidas a adoptar, bien para eliminar nuevas desigualdades que hayan surgido, o bien para alcanzar de manera óptima los objetivos previstos.

Para todo ello, se articulará el nombrado Procedimiento de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad en torno a los siguientes indicadores de género:

- Indicadores de evaluación y seguimiento: Estos han sido definidos junto con el diseño de cada una de las medidas, con el fin de garantizar la idoneidad entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su cumplimiento y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: Analizan el nivel de ejecución de cada una de las medidas y del plan de igualdad, y el número de personas beneficiarias por ambos.
- Indicadores de proceso: Examinan, respecto de cada medida y del plan de igualdad, la idoneidad de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: Valoran los efectos en materia de igualdad que se han producido como resultado de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad. La Comisión de Igualdad será el órgano encargado del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad Laboral del Ayuntamiento de Peñaranda. En concreto, desde la Comisión de Igualdad se elaborarán los informes de seguimiento correspondientes a las evaluaciones anuales a partir de la información recopilada con las diversas herramientas empleadas: fichas de seguimientos, informes de diferentes servicios, cuestionarios dirigidos a la plantilla, entrevistas con informantes clave, etc. Estos informes de seguimiento y evaluación se harán públicos para el conjunto de las personas empleadas. En este sentido, es importante señalar que se ha diseñado una ficha de seguimiento para que pueda ser utilizada a lo largo de todo el procedimiento. Esta se puede encontrar en el apartado de Anexos.

Se realizará una reunión anual con el fin de analizar los objetivos parciales logrados y el desarrollo del proceso. Finalmente, una vez alcanzada la vigencia del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad realizará el seguimiento y la evaluación final a partir de los datos obtenidos anualmente, recogiendo, en el informe los resultados más relevantes y los avances conseguidos con la implementación del mismo,

tomando como referencia el punto de partida obtenido mediante el Diagnóstico de la Situación elaborado en las fases iniciales del proceso. Además, la evaluación final se consolidará como el inicio de la elaboración del siguiente Plan de Igualdad.

12. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El Plan de Igualdad tiene una vocación de documento abierto, flexible y participativo y, en consecuencia, incorporará las mejoras que vayan surgiendo y revisará las actualizaciones contenidas en el mismo a lo largo de su ejecución. Por ello, el proceso de seguimiento incluye un informe anual que tiene como objetivo detectar y corregir las posibles deficiencias y obstáculos que hayan podido surgir en el proceso de ejecución, así como evaluar el grado de desarrollo de las actuaciones previstas mediante los indicadores determinados.

13. GLOSARIO

El presente glosario forma parte del Ayuntamiento de Peñaranda por promocionar y estabilizar la igualdad de género entre sus trabajadores. Es la primera tentativa de reunir todos los términos utilizados comúnmente en el campo de la política de la igualdad de oportunidades, contribuyendo así a crear un lenguaje común y alcanzable para todo nuestro personal.

Este glosario puede ser el vector de dos objetivos sumamente importantes. El primero, facilitar el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, según lo previsto por el Tratado de Ámsterdam, a través de una comprensión común de los términos y problemas dentro de esta Institución. El segundo, e igualmente importante, velar por que la información en materia de igualdad sea cada vez más accesible y comprensible para todos los trabajadores.

- **ACCIONES POSITIVAS:** Según la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, son aquellas medidas específicas y temporales que pueden adoptar los poderes públicos, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** Según la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, artículo 3.4, letra e, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, que tenga como causa o esté vinculado con su condición de mujer, y tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.
- **ACOSO SEXUAL:** Según la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, artículo 3.4, letra d, es cualquier comportamiento no deseado de índole sexual, verbal o físico, dirigido contra una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **AGENTE DE IGUALDAD:** Profesional cuya misión es diseñar, implementar y evaluar políticas de igualdad de oportunidades; asesorar en la puesta en marcha de proyectos, programas o planes para la integración de la perspectiva de género en instituciones, empresas y organizaciones varias; así como dirigir, gestionar, coordinar, dinamizar y evaluar planes, programas y proyectos de acción positiva en los diferentes escenarios profesionales.
- **ANÁLISIS DE GÉNERO:** Forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre hombres y mujeres. Incluye el análisis de la forma en que hombres y mujeres se involucran en la transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos.

- **ATENCIÓN A LA INFANCIA:** Concepto amplio que abarca la prestación de servicios tanto públicos como privados, individuales o colectivos, destinados a cubrir las necesidades de los niños y de los padres (Recomendación 92/241 del Consejo, de 31.3.92, D.O. nº L, 123)
- **ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES:** Prestación de asistencia a personas jóvenes, enfermas, de edad avanzada o discapacitadas que dependen de otra persona.
- **AUDITORIA DE GÉNERO:** Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el "género".
- **AYUDA FAMILIAR:** Miembro de la familia que trabaja en una empresa familiar, como una explotación agrícola, una tienda, un pequeño negocio o una práctica profesional. Suele tratarse de la esposa, una hija o un hijo.
- **BRECHA DE GÉNERO:** Es la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando tasa femenina de la tasa masculina. Cuanto menor sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad.
- **BRECHA SALARIAL DE GÉNERO:** Según el Instituto Nacional de Estadística, (INE), se conoce como brecha salarial de género a "la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres".
- **BARRERAS INVISIBLES:** Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones / para su plena participación en la sociedad.
- **CAPACITACIÓN:** Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de su comunidad en términos económicos, sociales y políticos.
- **CENTRO DE ACOGIDA:** Lugar seguro al que pueden acudir mujeres y niños víctimas de la violencia doméstica (refugio, centro de crisis, hogar de mujeres).
- **CLÁUSULA:** Establecimiento de pactos, disposiciones o condiciones que rigen el contenido de una relación contractual.
- **CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:** Conjunto de requisitos, criterios, obligaciones, deberes o compromisos que las administraciones incluyen en la contratación, subvención o convenios públicos y cuya finalidad es avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

- **CLÁUSULAS SOCIALES:** Conjunto de criterios introducidos en los contratos y en las subvenciones para aplicar aspectos de política social.
- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR:** Es el derecho, reconocido por nuestro ordenamiento jurídico, de todas las personas a compatibilizar las diferentes esferas de su vida. Esto implica reorganizar los tiempos y espacios de la ciudad y adoptar medidas de índole laboral (respecto de horarios, turnos, vacaciones, etc.), con el fin de que mujeres y hombres puedan desarrollarse en todos los ámbitos de la vida por igual. Es imprescindible, por tanto, la incorporación de: sistemas de permisos de maternidad, parentales, licencias por nacimiento y adopción para el cuidado de niñas, niños y personas mayores, y el desarrollo de una estructura y organización laboral que facilite a mujeres y hombres el uso equilibrado de sus tiempos, de manera que sean compatibles con sus responsabilidades personales, familiares y laborales.
- **CONTRATACIÓN:** Realización de un contrato a una persona en el que se pacta un trabajo a cambio de dinero u otra compensación.
- **CONTRATO SOCIAL DE GÉNERO:** Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajo y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia).
- **CÓNYUGES COLABORADORES:** Cónyuges de trabajadores, generalmente autónomos o por cuenta propia, que contribuyen en gran medida al trabajo de éstos, sin recibir necesariamente remuneración directa por su trabajo, y que suelen no estar acogidos a la protección social.
- **COMERCIO SEXUAL:** Comercio con seres humanos, en gran parte mujeres y niños, con fines de explotación.
- **COMPOSICIÓN EQUILIBRADA O PARITARIA:** Según la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se entenderá por composición equilibrada 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.
- **CORRESPONSABILIDAD:** Es el necesario compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

- **CORRESPONSABILIDAD SOCIAL:** La corresponsabilidad social supone que todos los agentes sociales tienen un papel y una responsabilidad en la construcción de un nuevo modelo económico y social que dé lugar a una sociedad más igualitaria y justa en todos los ámbitos.
- **CUOTAS DE GÉNERO:** Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, (AIGE), son aquellas medidas de acción positiva cuyo fin es acelerar la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres imponiendo una cantidad proporcional o un número de plazas o escaños que deberán ocupar, o serán asignados, a hombres o a mujeres, generalmente en virtud de unas normas o criterios determinados.
- **DATOS DESAGREGADOS POR SEXO:** Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del “género”.
- **DÉFICIT DEMOCRÁTICO:** Repercusión que, entre otras causas, una participación desequilibrada de hombres y de mujeres tiene en la legitimidad de la democracia.
- **DEMOCRACIA PARITARIA:** Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40 y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia.
- **DERECHOS DERIVADOS:** Derechos, especialmente de seguridad social o de residencia, que se le reconocen a una persona pero que son resultantes y dependientes de su relación (generalmente de parentesco, matrimonio o cohabitación) con otra persona.
- **DERECHOS REPRODUCTIVOS:** Derecho de toda persona o pareja a decidir libre y responsablemente cuántos hijos desea tener, cuándo han de nacer y con qué separación temporal entre ellos, así como derecho a disponer de la información y los medios para llevarlo a cabo, y a acceder al mayor nivel posible de salud en materia sexual y de procreación.
- **DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS DE LA MUJER:** Derechos de la mujer y de la niña, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales.
- **DESEMPLEO:** Proporción de personas, comparadas con el total de la población activa, inscritas como parados, en busca de trabajo y disponibles para trabajar en un momento dado. (Encuesta sobre la población activa de la Comunidad Europea).

- **DESEMPLEO OCULTO:** Situación de los parados que no cumplen los requisitos para figurar en los sistemas nacionales de desempleo (requisitos que pueden excluir, especialmente, a las mujeres).
- **DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN:** Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades, detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.
- **DIFERENCIA DEBIDA AL GÉNERO:** Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.
- **DIFERENCIA DE RETRIBUCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES:** Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres.
- **DIFERENCIAL RETRIBUTIVO ENTRE HOMBRES Y MUJERES:** Diferencias de sueldo que existen entre hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.
- **DIGNIDAD EN EL TRABAJO:** Derecho al respeto, y, en particular, a un lugar de trabajo libre de acoso sexual o de otro tipo (Resolución 90/C del Consejo 157/02, de 29 de mayo de 1998, D.O. nº C 157).
- **DIRECTIVA:** Una Directiva es una disposición normativa de derecho comunitario que vincula a los Estados miembros de la Unión o, en su caso, al Estado destinatario en la consecución de resultados u objetivos concretos en un plazo determinado, dejando, sin embargo, a las autoridades internas competentes la debida elección de la forma y los medios adecuados a tal fin.
- **DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO:** Según la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 3.1. se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO:** Según la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 3.2, se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente

en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- **DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER:** Según el artículo 1 de la Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la discriminación contra la mujer supone “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” .
- **DIMENSIÓN DE LA IGUALDAD:** Aspecto relativo a la igualdad, en cualquier situación.
- **DIMENSIÓN DEL GÉNERO:** En cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas del hombre y de la mujer debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- **DIVERSIDAD:** Panoplia de valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida de las personas de un colectivo dado.
- **DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:** La división sexual del trabajo alude a la tradicional distribución del trabajo entre hombres y mujeres, consistente en la diferenciación de las tareas y responsabilidades, así como de los espacios en función del sexo, y que se sustenta en los estereotipos y roles de género.
- **DOBLE JORNADA:** Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral y que, además, deben asumir todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y de cuidados, sin que esta carga sea compartida por sus compañeros, lo que pone limitaciones a las mujeres a la hora de acceder a un puesto de trabajo y competir en el mercado laboral en términos de igualdad con los hombres.
- **ECONOMÍA DEL CUIDADO:** Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, (AIGE) es la organización de la provisión de cuidados, remunerados y no remunerados, necesarios para la reproducción social, así como de las garantías de los derechos de las personas cuidadoras y quienes reciben las prestaciones de cuidados.
- **ECONOMÍA SUMERGIDA/ TRABAJO SUMERGIDO:** Actividades económicas no remuneradas realizadas para beneficio directo del hogar propio, de parientes o de amigos, con carácter de reciprocidad, incluido el trabajo doméstico diario y una gran variedad de actividades de autoaprovisionamiento. Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o

raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva.

- **EMPLEO ILEGAL:** Trabajo realizado por personas que no disponen de un permiso de trabajo legal.
- **EMPLEO/ TRABAJO ATÍPICO:** Trabajo que no se ejerce a jornada completa y de manera permanente: a tiempo parcial, de noche o en fines de semana, con contrato de duración determinada, trabajo temporal o en subcontratación en la propia casa, teletrabajo y trabajo a domicilio.
- **EMPLEO/ TRABAJO REMUNERADO IRREGULAR Y PRECARIO:** Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social.
- **EMPODERAMIENTO:** Concepto acuñado en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), para referirse al proceso a través del cual las mujeres ganan poder y control sobre sus propias vidas y adquieren la habilidad y competencia para tomar decisiones estratégicas.
- **ENCUESTA SOBRE EL USO DEL TIEMPO:** Medición del uso que las personas hacen del tiempo, especialmente en relación con el trabajo remunerado y no remunerado, las actividades mercantiles y no mercantiles, el tiempo dedicado al ocio y a sí mismas.
- **ENFOQUE DE GÉNERO:** Perspectiva que permite visibilizar qué implicaciones tiene para mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, y conseguir que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres sean parte integral de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de políticas y programas.
- **EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:** Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- **ESPACIO DOMÉSTICO:** Es el espacio donde se desarrollan las actividades y tareas relacionadas con la atención a la familia y con la organización y cuidado del hogar. Se trata de actividades que realizan mayoritariamente las mujeres de manera no remunerada, ya que asumen un rol reproductivo (en el espacio público el rol es productivo). Al ser actividades no monetizables, son también poco valoradas y permanecen en un segundo plano. Generan dependencia económica y emocional.
- **ESPACIO PÚBLICO:** Es el espacio donde se desarrollan actividades productivas relacionadas con la vida laboral, económica, política y social. Se trata de un lugar reservado tradicionalmente a los hombres. Son actividades que tienen un valor de cambio, se realizan a cambio de dinero u otros beneficios, por eso mismo,

están también mejor valoradas y permanecen en un primer plano. El espacio público es un ámbito de reconocimiento y participación, que confiere autonomía e independencia.

- **ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO:** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama a veces “desagregadas por género”.
- **ESTEREOTIPOS DE GÉNERO:** Ideas preconcebidas, es decir, creencias profundamente arraigadas, en las que asignamos a los hombres y las mujeres unas características y unos roles determinados de acuerdo con el sexo al que pertenecen.
- **ESTUDIOS SOBRE LA MUJER:** Enfoque académico, generalmente interdisciplinario, del análisis de la condición femenina y de las correlaciones sexistas, así como de lo relativo a las diferencias hombre-mujer en todos los demás ámbitos.
- **EVALUACIÓN COMPARATIVA:** Establecimiento de un criterio, norma o referencia con respecto al que pueden fijarse objetivos y evaluarse los progresos realizados.
- **EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:** Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.
- **EVALUACIÓN TENIENDO EN CUENTA EL GÉNERO:** Control de cualquier propuesta de política para verificar que se hayan evitado sus posibles efectos discriminatorios y que se promueve la igualdad.
- **FEMINIZACIÓN:** Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres.
- **FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA:** Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.
- **FORMACIÓN PROFESIONAL:** Toda forma de educación con vistas a la cualificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos. (Asunto 293/83, Gravier, Recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal, 1985).
- **GÉNERO:** Construcción social y cultural según la cual se asignan a las personas determinados papeles, ocupaciones, expectativas, capacidades, comportamientos y valores en función de su sexo biológico, por haber nacido mujeres u hombres. A lo largo de la historia, a partir de estas diferencias sexuales, se han construido socialmente características diferenciadas que atribuyen

papeles, comportamientos, actividades y funciones sociales propias de mujeres y de hombres, niñas y niños, dando lugar a desigualdades de naturaleza estructural. El género, masculino o femenino, se aprende, puede ser educado y modificado.

- **IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:** La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, diciembre de 1979), ratificada por España en 1983. Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, reconoce que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes, teniendo como objeto esta ley la eliminación de la discriminación hacia las mujeres, con independencia de su circunstancia o condición, en todas las esferas de la vida y, en particular, en los ámbitos político, civil, laboral, económico, social y cultural (artículo 1.1).
- **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES:** Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.
- **IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR:** Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución (artículo 141 [antiguo 119] del Tratado).
- **IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES:** Ausencia de discriminación (directa/indirecta) basada en el sexo de las personas.
- **IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.
- **IGUALDAD FORMAL:** Hablamos de igualdad formal o legal para referirnos a la establecida legalmente, es decir, en un ordenamiento jurídico (el artículo 14 de la Constitución española de 1978 establece que “los españoles son iguales ante la ley”, sin que pueda existir discriminación, entre otros motivos, por razón de sexo), por contraposición a la igualdad real, material o de hecho, que supone la materialización efectiva de la igualdad formal.
- **IGUALDAD REAL:** Esta expresión alude a la igualdad de oportunidades y de trato, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, para la participación económica, política, social y laboral de las mujeres, es decir, el disfrute y ejercicio efectivo de todos los derechos humanos y de las libertades fundamentales por parte de todas las mujeres. En el ámbito laboral, la igualdad

de oportunidades implica el derecho de las mujeres al acceso y permanencia en el empleo, a la formación y promoción profesionales, y a las mismas condiciones de trabajo respecto de los hombres, incluida la igualdad retributiva y salarial.

- **IMPACTO DE GÉNERO:** Supone identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- **INCLINACIÓN/ ORIENTACIÓN SEXUAL:** Preferencia sexual por una persona del mismo sexo o del otro (homosexualidad, lesbianismo, heterosexualidad, bisexualidad).
- **INDICADORES DE GÉNERO:** La incorporación de indicadores de género en la elaboración de estudios y estadísticas constituye un instrumento esencial para hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, pues contribuye a facilitar “un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar” (Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 10, letra b). Además, este tipo de indicadores permiten obtener más información acerca de la “incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, artículo 20, letra c). Su consolidación se produce a partir de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), convirtiéndose en una pieza clave para el desarrollo de metodologías de recogida y análisis de datos desde la perspectiva de género.
- **INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS DERECHOS:** Desarrollo de sistemas impositivos y de seguridad social que confieren derechos directamente a la persona.
- **INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO:** Mecanismo que permite identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- **INSENSIBLE A LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO:** Relativo a políticas, programas o instituciones que no tienen en cuenta las particularidades de hombres y mujeres (frente a las que las tienen en cuenta y a las no discriminatorias).
- **INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Según la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, es la consideración sistemática de situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

- **INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE POLÍTICAS/ TRANSVERSALIDAD:** Según la Comunicación de la Comisión COM [96] 67 final, de 21/02/96, consiste en integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **LENGUAJE INCLUSIVO EN CUANTO AL GÉNERO:** Según ONU mujeres, usar un lenguaje inclusivo en cuanto al género o un lenguaje inclusivo y no sexista implica expresarse en todo tipo de situación comunicativa (oral o escrita, formal o informal) sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular, y sin perpetuar estereotipos de género. Se trata de una manera de promover la igualdad de género, puesto que el lenguaje cumple un papel determinante en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes.
- **LENGUAJE SEXISTA:** Según la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 3.8, constituye lenguaje sexista el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo.
- **LEY ORGÁNICA:** Tipo de ley prevista en el artículo 81 de la Constitución española de 1978 y que regula materias constitucionalmente reservadas a la misma, como el desarrollo de los derechos fundamentales y las libertades públicas y la aprobación de los estatutos de autonomía de las comunidades autónomas.
- **MALTRATO DE MUJERES:** Violencia ejercida contra las mujeres por su pareja. (Véase “Violencia doméstica / violencia en la familia”).
- **NEGOCIACIÓN COLECTIVA:** Proceso formalizado del diálogo entre la representación legal de trabajadores y trabajadoras y del empresariado, encaminado, en ejercicio de su autonomía colectiva, a la consecución de un convenio colectivo regulador de las relaciones entre ambas partes, así como de las condiciones a que han de ajustarse los contratos de trabajo.
- **NEUTRALIDAD DE GÉNERO:** Política, programa o situación que no tiene un impacto diferencial positivo o negativo en términos de relaciones de género o igualdad entre mujeres y hombres. Cuando se parte de una situación de desigualdad no existen políticas neutras, pues si se aplican políticas que no tengan en consideración el género se perpetúan las desigualdades.

- **. NO DISCRIMINATORIO CON RESPECTO AL SEXO/ NO SEXISTA:** Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto a las correlaciones sexistas o la igualdad entre hombres y mujeres.
- **PARIDAD DE GÉNERO:** Concepto numérico y sustantivo relacionado con la igualdad de género calculado a menudo como el valor de la proporción de mujeres y hombres de un determinado indicador.
- **PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES:** Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O. nº L 319).
- **PERMISO PARENTAL:** Derecho individual – y, en principio, no transferible– de todos los trabajadores, hombres o mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo (Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, D.O. nº L 145 de 19/06/1996)
- **PERMISO DE MATERNIDAD O PATERNIDAD:** Derecho a un período de descanso que se concede a madres y padres que trabajan con motivo del nacimiento de un hijo o hija, adopción o acogimiento, de modo que suspendan el contrato de trabajo o cesen en su actividad, durante los días legalmente establecidos. Este período de descanso se puede ampliar en casos de parto, adopción o acogimiento múltiple, discapacidad u hospitalización del/la recién nacido/a.
- **PERMISO POR RAZONES FAMILIARES:** Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.
- **PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.
- **PERTINENCIA CON RESPECTO AL GÉNERO:** Situación en la que resulta relevante tener en cuenta la dimensión de género porque su inclusión o ausencia implica efectos diferentes en la realidad de mujeres y hombres.
- **PLANES DE IGUALDAD:** Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato

PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PEÑARANDA DE BRACAMONTE

2023-2027

y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

- **PLANIFICACIÓN RESPECTO AL GÉNERO:** Hecho de que una política o acción particular sea pertinente en cuanto a las relaciones entre los sexos o a la igualdad entre mujeres y hombres.
- **PLANIFICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO:** Enfoque activo de la planificación, en que se toman en consideración, como variable o criterio clave, las diferencias entre mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente lo relativo a las diferencias hombre-mujer en políticas y acciones.
- **POBLACIÓN ACTIVA:** Toda persona que realiza un trabajo para la producción de bienes y servicios económicos, según lo definido por el sistema de contabilidad nacional de la ONU, durante un período determinado (Naciones Unidas).
- **POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio se llevan a la práctica.
- **PRINCIPIO DE IGUALDAD:** Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.
- **PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación.
- **RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO:** Medición cuantitativa, con la valoración y su inclusión en cuentas complementarias, del trabajo no remunerado que queda fuera del ámbito de las cuentas nacionales (sistema de contabilidad nacional de la ONU), como es el trabajo doméstico, la atención a la infancia y a otras personas dependientes, cocinar para la familia o la colectividad y otros trabajos voluntarios.
- **REGULACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:** Introducción de normas que rigen el ámbito y la aplicación del trabajo a tiempo parcial, dirigidas a evitar todo tipo de discriminación de quienes lo ejercen, mejorar la calidad de este y facilitar su desarrollo como opción personal.
- **RELACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES:** Relación y distribución desigual de las prerrogativas de hombres y mujeres que caracteriza a todo sistema sexista. (Véase “Contrato social de género”).
- **REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA:** Aquella situación que garantiza la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que

se refiera, cada sexo no supere el 60 %, ni sea menos del 40 %. Responsabilidad social en las empresas. Son aquellas medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole que la empresa establece, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.

- **ROLES ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DEL SEXO:** Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en “Contrato social 112. ROLES DE GÉNERO: Aquellas normas sociales y comportamientos que se atribuyen como propias en base al sexo de las personas y que son diferentes para mujeres y hombres; marcan la diferencia respecto a cómo ser, cómo sentir y cómo actuar (Instituto Andaluz de la Mujer).
- **SALARIO MÍNIMO:** Nivel salarial determinado por ley o por convenio, que constituye la tarifa más baja que se le permite a un empresario pagar a su personal.
- **SALARIO EN MATERIA DE PROCREACIÓN/ SALUD REPRODUCTIVA:** Situación de bienestar físico, mental y social completo (no limitada a la ausencia de enfermedad o discapacidad) en todo lo relativo a la procreación, sus funciones y procesos.
- **SEGREGACIÓN HORIZONTAL:** Hace referencia a la concentración de las mujeres y hombres en determinados sectores y empleos específicos.
- **SEGREGACIÓN VERTICAL:** Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad de puestos. En el caso de las mujeres, se observa un menor acceso de estas a puestos directivos o de responsabilidad (con independencia de si el sector está feminizado o masculinizado). Como sinónimo de este concepto suele utilizarse el de “techo de cristal”.
- **SEGREGACIÓN EN EL MERCADO LABORAL:** Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).
- **SENSIBILIDAD CON RESPECTO AL GÉNERO:** Que aborda y toma en consideración el factor igualdad. 119. SEXO: Término que alude a las diferencias biológicas y fisiológicas que distinguen a hombres y mujeres (cromosomas, glándulas, morfología, genitales y hormonas sexuales), que están asociadas a la reproducción sexual. A diferencia del género, es aquello que nos viene asignado, con lo que nacemos (el género se aprende).
- **SISTEMA SEXO- GÉNERO:** Sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. Mientras el sexo se

refiere a diferencias biológicas, el género es una construcción socio-cultural. El proceso de socialización es diferente según el sexo biológico, asignando, imponiendo, modelos culturales y sociales diferentes para mujeres y hombres, en función de lo tradicionalmente establecido para unas y para otros.

- **TASA DE ACTIVIDAD:** Relación entre la población activa y la población en edad laboral (de edad comprendida entre 15 y 64 años).
- **TASA DE INACTIVIDAD:** Expresión, en porcentaje de la población en edad laboral (de edad comprendida entre 15 y 64 años), del conjunto de las personas no clasificadas como empleadas o desempleadas.
- **TASA DE PARTICIPACIÓN:** Índice de participación de un grupo dado – por ejemplo mujeres, hombres, familias monoparentales, etc. – expresado en porcentaje de la participación global, generalmente en el empleo.
- **TECHO DE CRISTAL:** Denominación dada a una barrera superior e invisible (por tanto, difícil de detectar) en la carrera laboral de las mujeres que les impide seguir avanzando en el organigrama de una empresa u organización y acceder a puestos de mayor responsabilidad, normalmente mejor remunerados y valorados socialmente.
- **TELETRABAJO:** Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, artículo 2, letra b).
- **TRABAJO A DISTANCIA:** Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, artículo 2, letra a).
- **TRABAJO PRESENCIAL:** Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, artículo 2, letra c).
- **TRABAJO A DOMICILIO:** Trabajo remunerado realizado por una persona en su hogar o en otro lugar que decida, con excepción del lugar de trabajo de su empresario, cuyo resultado es un producto o servicio según lo especificado por éste, independientemente de quién proporcione el equipo, materiales u otros elementos utilizados (Convenio N°177 de la OIT).
- **TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:** Empleo con un horario laboral más corto que el habitual o estándar.

- **TRABAJO COMPARTIDO:** Situación en que un empleo, su remuneración y sus condiciones, son compartidos por dos (por regla general) o más personas que trabajan según un plan o unos turnos determinados.
- **TRABAJO NO REMUNERADO:** Trabajo que no conlleva remuneración directa u otra forma de pago. (Véase “Reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado”).
- **TRABAJO REMUNERADO:** Trabajo por el que se recibe una remuneración en metálico o en especie.
- **TRANSVERSALIDAD O MAINSTREAMING DE GÉNERO:** La transversalidad o mainstreaming de género se refiere al proceso de evaluar las implicaciones para mujeres y hombres en la planificación de cualquier acción, incluyendo la legislación, las políticas y los programas de actuación de cualquier área y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer que las inquietudes y necesidades de mujeres y hombres formen parte de una 8 dimensión integral en el diseño, implementación, control y evaluación de las medidas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales con el fin de evitar la perpetuación de desigualdades entre mujeres y hombres. El objetivo último de la transversalidad es lograr la igualdad de género.
- **TRATA DE SERES HUMANOS/ DE MUJERES Y NIÑOS:** Comercio con seres humanos, fundamentalmente mujeres y niños, para convertirlos en esclavos modernos: mano de obra barata o explotación sexual. (Véase “Comercio sexual”).
- **TRATO PREFERENTE:** Trato dado a una persona o un grupo de personas, de modo que puedan alcanzar más beneficios, derechos, oportunidades o mejor acceso o situación que otra persona o grupo. Puede utilizarse de manera positiva, mediante una acción positiva destinada a eliminar una práctica discriminatoria previa, o negativa, si se pretende mantener diferencias o ventajas de una persona o conjunto de personas sobre otras.
- **TUTORÍA:** Relación privilegiada que hace posible el aprendizaje y la experimentación, la realización del propio potencial y la adquisición de nuevas capacidades, a través de un proceso en que una persona, el tutor, presta apoyo a la carrera y al crecimiento personal de otra, el tutorando, al margen de la relación habitual entre superior y subordinado. Cada vez se está recurriendo más a la tutoría para fomentar el desarrollo personal y profesional de las mujeres.
- **UNIDAD DE IGUALDAD:** Unidad administrativa que propone, ejecuta e informa de las actividades de la Consejería u Organismo Autónomo al que está adscrita, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **USO SEXISTA DEL LENGUAJE:** El lenguaje en sí mismo no es sexista, sino que puede serlo el uso que de él se hace. Se suele entender por lenguaje sexista el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general el masculino) para referirse

a ambos, excluyendo al otro, aunque sea, como en la mayoría de los casos, de manera involuntaria.

- **VIOLENCIA DOMÉSTICA/ VIOLENCIA EN LA FAMILIA:** Toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.
- **VIOLENCIA SEXISTA O SEXUAL:** Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluyen la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.
- **VIOLENCIA DE GÉNERO:** Las Naciones Unidas reconocen en 1980 como la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”.
- **VISIBILIZACIÓN:** Proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad y a la historia. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida, en definitiva, la idea de igualdad entre hombres y mujeres.

14. ANEXOS

I. TABLAS

Los datos que aparecen en las tablas corresponden a la fecha del 23 de noviembre de 2021.

TRABAJADORES TOTALES	MUJERES TOTALES	HOMBRES TOTALES	%MUJERES	%HOMBRES
133	64	69	47%	53%

Tabla I: Escenario laboral actual. Relación hombres y mujeres en plantilla

PUESTO DE TRABAJO	SUBGRUPO	PLAZAS MUJERES	PLAZAS HOMBRES	TOTAL PLAZAS	% MUJERES	MUJERES FUNCIONARIAS	HOMBRES FUNCIONARIOS	% MUJERES FUNCIONARIAS	MUJERES TEMPORALES	HOMBRES TEMPORALES	% MUJERES TEMPORALES (de todos los trabajadores temporales de ese puesto, porcentaje de mujeres)
Secretario/a General	A1	0	1	1	0%		1	0%	0	0	0%
Administrativo/a	C1	2	1	3	66.7%	2	1	66,7%	2	0	100%

Tabla II: Departamento de Secretaría

PUESTO DE TRABAJO	SUBGRUPO	PLAZAS MUJERES	PLAZAS HOMBRES	TOTAL PLAZAS	% MUJERES	MUJERES FUNCIONARIAS	HOMBRES FUNCIONARIOS	% MUJERES FUNCIONARIAS	MUJERES TEMPORALES	HOMBRES TEMPORALES	% MUJERES TEMPORALES (de todos los trabajadores temporales de ese puesto, porcentaje de mujeres)
Interventor/a	A1	1	0	1	100%	1	0	100%	0	0	0%
Administrativo/a	C1	1	0	1	100%	1	0	100%	1	0	100%

Tabla III: Departamento de Intervención

PUESTO DE TRABAJO	SUBGRUPO	PLAZAS MUJERES	PLAZAS HOMBRES	TOTAL PLAZAS	% MUJERES	MUJERES FUNCIONARIAS	HOMBRES FUNCIONARIOS	% MUJERES FUNCIONARIAS	MUJERES TEMPORALES	HOMBRES TEMPORALES	% MUJERES TEMPORALES (de todos los trabajadores temporales de ese puesto, porcentaje de mujeres)
-------------------	----------	----------------	----------------	--------------	-----------	----------------------	----------------------	------------------------	--------------------	--------------------	--

Coordinador/a SS. Sociales	A2	1	0	1	100%	1	0	100%	0	0	0%
Trabajador/a Social	A2	1	0	1	100%	0	0	0%	1	0	100%
Administrativo/a SS. Sociales	C1	0	1	1	0%	0	1	100%	0	1	100%

Tabla IV: Departamento de Servicios Sociales

PUESTO DE TRABAJO	SUBGRUPO	PLAZAS MUJERES	PLAZAS HOMBRES	TOTAL PLAZAS	% MUJERES	MUJERES FUNCIONARIAS	HOMBRES FUNCIONARIOS	% MUJERES FUNCIONARIAS	MUJERES TEMPORALES	HOMBRES TEMPORALES	% MUJERES TEMPORALES (de todos los trabajadores temporales de ese puesto, porcentaje de mujeres)
Arquitecto	A1	0	1	1	0%	0	1	0%	0	0	0%

Tabla V: Departamento de Urbanismo

PUESTO DE TRABAJO	SUBGRUPO	PLAZAS MUJERES	PLAZAS HOMBRES	TOTAL PLAZAS	% MUJERES	MUJERES FUNCIONARIAS	HOMBRES FUNCIONARIOS	% MUJERES FUNCIONARIAS	MUJERES TEMPORALES	HOMBRES TEMPORALES	% MUJERES TEMPORALES (de todos los trabajadores temporales de ese puesto, porcentaje de mujeres)
Coordinador/a de Servicio Informático	A2	0	1	1	0%	0	1	0%	0	1	0%
Técnico/a informático	A2	0	1	1	0%	0	1	0%	0	1	0%

Tabla VI: Departamento de Modernización y TIC

PUESTO DE TRABAJO	SUBGRUPO	PLAZAS MUJERES	PLAZAS HOMBRES	TOTAL PLAZAS	% MUJERES	MUJERES FUNCIONARIAS	HOMBRES FUNCIONARIOS	% MUJERES FUNCIONARIAS	MUJERES TEMPORALES	HOMBRES TEMPORALES	% MUJERES TEMPORALES (de todos los trabajadores temporales de ese puesto, porcentaje de mujeres)
Técnico/a de personal y RRHH	A2	1	0	1	100%	1	0	100%	1	0	100%
Administrativo/a	C1	1	0	1	100%	1	0	100%	1	0	100%

Tabla VII: Departamento de Recursos Humanos

PUESTO DE TRABAJO	SUBGRUPO	PLAZAS MUJERES	PLAZAS HOMBRES	TOTAL PLAZAS	% MUJERES	MUJERES FUNCIONARIAS	HOMBRES FUNCIONARIOS	% MUJERES FUNCIONARIAS	MUJERES TEMPORALES	HOMBRES TEMPORALES	% MUJERES TEMPORALES (de todos los trabajadores temporales de ese puesto, porcentaje de mujeres)
Oficial/a Policía	C1	0	1	1	0%	0	1	0%	0	0	0%
Agente Policía Local	C1	0	8	8	0%	0	8	0%	0	0	0%
Coordinador/a Servicio de bomberos	C2	0	1	1	0%	0	0	0%	0	1	0%

Tabla VIII: Departamento de Seguridad Ciudadana y Protección Civil

PUESTO DE TRABAJO	SUBGRUPO	PLAZAS MUJERES	PLAZAS HOMBRES	TOTAL PLAZAS	PORCENTAJE MUJERES	MUJERES FUNCIONARIAS	HOMBRES FUNCIONARIOS	PORCENTAJE MUJERES TEMPORALES	MUJERES TEMPORALES	HOMBRES TEMPORALES	PORCENTAJE MUJERES TEMPORALES (de todos los trabajadores temporales de ese puesto, porcentaje de mujeres)
Director/a	A2	1	0	1	100%	0	0	0%	1	0	100%
Técnico de educación infantil	C1	3	0	3	100%	0	0	0%	3	0	100%
Cocinera/limpiadora	C2	1	0	1	100%	0	0	0%	1	0	100%

Tabla IX: C.E.I. Gloria Fuertes

PUESTO DE TRABAJO	SUBGRUPO	PLAZAS MUJERES	PLAZAS HOMBRES	TOTAL PLAZAS	PORCENTAJE MUJERES E IAS	MUJERES FUNCIONARIAS	HOMBRES FUNCIONARIOS	PORCENTAJE MUJERES TEMPORALES E IAS	MUJERES TEMPORALES	HOMBRES TEMPORALES	PORCENTAJE MUJERES TEMPORALES (de todos los trabajadores temporales de ese puesto, porcentaje de mujeres)
Bibliotecario/ coordinador Sala Adultos	A2	0	1	1	0%	0	1	0%	0	1	0%
Auxiliar de biblioteca coord. Sala infantil	C1	1	0	1	100%	1	0	100%	1	0	100%
Educador/a social	A2	1	0	1	100%	0	0	0%	1	0	100%
Profesora T. I. M.	A2	3	3	6	50%	0	0	0%	3	3	100%
Director/a E. M. M.	A2	0	1	1	0%	0	0	0%	0	1	0%
Informador/a Turístico/a	C1	1	0	1	100%	0	0	0%	1	0	100%
Técnico deportivo	C1	0	1	1	0%	0	0	0%	0	1	0%
Monitor/a deportivo	C2	0	1	1	0%	0	0	0%	0	1	0%
Auxiliar de Servicios Culturales	C1	1	0	1	100%	0	0	0%	1	0	100%
Dinamizador/a cultural	A2	1	0	1	100%	0	0	0%	1	0	100%
Técnico de iluminación, sonido.	C1	0	1	1	0%	0	0	0%	0	1	0%

Tabla X: Departamento de Servicios Culturales y Deportivos

PUESTO DE TRABAJO	SUBGRUPO	PLAZAS MUJERES	PLAZAS HOMBRES	TOTAL PLAZAS	% MUJERES	MUJERES FUNCIONARIAS	HOMBRES FUNCIONARIOS	PORCENTAJE MUJERES FUNCIONARIAS	MUJERES TEMPORALES	HOMBRES TEMPORALES	% MUJERES TEMPORALES (de todos los trabajadores temporales de ese puesto, porcentaje de mujeres)
Técnico/a de prevención y medioambiente	A2	1	0	1	100%	1	0	100%	1	0	100%
Oficial responsable construcción	C2	0	1	1	0%	0	0	0%	0	1	0%
Oficial/a mantenimiento	C2	0	1	1	0%	0	0	0%	0	1	0%
Oficial/a construcción	C2	0	1	1	0%	0	0	0%	0	1	0%
Operario/a jardinero/a	C2	0	2	2	0%	0	0	0%	0	2	0%
Operario/a cementerio	C2	0	1	1	0%	0	0	0%	0	1	0%
Operario/a de piscinas e instalaciones deportivas	C2	0	1	1	0%	0	0	0%	0	1	0%
Auxiliar limp. Colegios públicos	Ag Prf	2	0	2	100%	0	0	0%	2	0	100%

Operario/a camarero/a	C2	0	1	1	0%	0	0	0%	0	0	0%
--------------------------	----	---	---	---	----	---	---	----	---	---	----

Tabla XI: Departamento de mantenimiento, infraestructuras y servicios generales.

PUESTO DE TRABAJO	SUBGRUPO	PLAZAS MUJERES	PLAZAS HOMBRES	TOTAL PLAZAS	PORCENTAJE MUJERES		PORCENTAJE HOMBRES		PORCENTAJE TEMPORALES		
					JE MUJERES	FUNCIONARIAS	JE MUJERES	FUNCIONARIAS	ES	ES	TEMPORALES (de todos los trabajadores temporales de ese puesto, porcentaje de mujeres)
APRENDIZ	A. PRO	2	9	11	18%	0	0	0%	2	9	100%
PERSONAL DE LIMPIEZA	A. PRO	10	0	10	100%	1	0	0%	10	0	100%
MONITOR	A2	1	0	1	100%	0	0	0%	1	0	100%
OFICIALES	C2	4	0	4	100%	0	0	0%	4	0	100%
OP. JARDÍN	C2	2	0	2	100%	0	0	0%	2	0	100%
OP. MANTENIMIENTO	A. PRO	1	0	1	100%	0	0	0%	1	0	100%
P. AGRARIO	A. PRO	9	22	31	29%	0	0	0%	9	22	100%
P. SERVICIOS	A. PRO	10	4	14	0%	0	0	0%	10	4	100%

Tabla XII: Personal afecto a subvenciones

PUESTO DE TRABAJO	SUBGRUPO	PLAZAS MUJERES	PLAZAS HOMBRES	TOTAL PLAZAS	PORCENTAJE MUJERES	MUJERES FUNCIONARIAS	HOMBRES FUNCIONARIOS	PORCENTAJE MUJERES FUNCIONARIAS	MUJERES TEMPORALES	HOMBRES TEMPORALES	PORCENTAJE MUJERES TEMPORALES (de todos los trabajadores temporales de ese puesto, porcentaje de mujeres)
PERSONAL C1 CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA		1	1	1	50%	0	0	0%	1	0	100%

Tabla XIII: Ediles con dedicación exclusiva

SUBGRUPO	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	% MUJERES	TOTAL PLAZAS
A1	2	1	33,34%	3
A2	9	10	52,63%	19
C1	15	11	42,31%	26
C2	16	1	5,88%	17
Ag. Prf.	28	40	58,82%	68

Tabla XIV: Plantilla estructurada en Subgrupos

	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	% HOMBRES	%MUJERES	TOTAL PLAZAS
FUNCIONARIOS	16	9	64%	36%	25
P. LABORAL	55	53	50,93%	49,07%	108

Tabla XV: Plantilla estructurada por tipo de personal

	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	% HOMBRES	%MUJERES	TOTAL PLAZAS
INDEFINIDO	13	1	85,7%	14,3%	14
T. PARCIAL	58	61	48,743%	51,263%	119

Tabla XVI: Plantilla Estructurada por tipo de contrato

	HOMBRES	MUJERES
-1	41	43
1-5	5	0
6-10	0	7
+10	24	14

Tabla XVII: Personal distribuido por antigüedad.

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
-30	14	11	3
31-40	19	9	10
41-50	20	7	13
+50	80	42	38

Tabla XVIII : Plantilla estructurada por edad

	HOMBRES	MUJERES
AJUSTES HORARIOS	1	1
EXCEDENCIA	0	1
REDUCCIÓN HORARIA	0	1

Tabla XIX: Permisos de conciliación a lo largo de 2021 y 2022

I. ENCUESTA EMPLEADA PARA EL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Sexo

- a) hombre
- b) mujer

2. Edad

- a) menos de 25 años
- b) de 25 a 34 años
- c) de 35 a 44
- d) más de 45

3. Antigüedad en el ayuntamiento

- a) Menos de 1 año
- b) Entre 1 y 5 años
- c) entre 6 y 10 años
- d) Más de 10 años

4. Nivel de su puesto de trabajo

- a) Personal de dirección
- b) Mando intermedio
- c) Personal técnico
- d) Personal administrativo
- e) Personal no cualificado

5. tipo de contrato laboral

- a) fijo/ indefinido
- b) temporal
- c) fijo discontinuo
- d) otro

6. tipo de contrato

- a) tiempo completo
- b) tiempo parcial

7. Jornada laboral

- a) continua
- b) partida
- c) turnos rotativos

8. Nivel de estudios

- a) sin estudios
- b) primarios

- c) secundarios (bachillerato, COU, FP)
- d) universitarios

9. Número de hijos/as

- a) 0
- b) 1
- c) 2
- d) 3 o más

10. Si tienes hijos/as, indícanos su edad (texto de respuesta corta)

11. Si ha indicado que tiene hijos/as, ¿cuántos viven con usted en su domicilio?

(texto de respuesta corta)

12. Otras personas dependientes a tu cargo (no incluye a los hijos/as)

- a) 0
- b) 1
- c) 2
- d) 3 o más

13. Indique en qué banda salarial se encuentra anualmente

- a) Menos de 7.200€
- b) Entre 12.001€ y 14.000€
- c) Entre 14.001€ y 18.000€
- d) Entre 18.001€ y 24.000€
- e) Entre 24.001€ y 30.000€
- f) Entre 30.001€ y 36.000€
- e) Más de 36.000€

14. ¿Tiene expectativas de desarrollo profesional (ascenso o cambio a mejor puesto) en la empresa? (Respuesta única)

- a) No, no me interesa
- b) Sí, creo que tengo posibilidades
- c) Sí, estoy en proceso de promoción
- d) No, hay personas más preparadas
- e) No, no creo que le interese a la empresa
- f) No, no hay posibilidad de promoción o cambio de puesto

15. Teniendo en cuenta su trayectoria en el ayuntamiento en los últimos 5 años, indique si...

- a) Ha ascendido, promocionado
- b) Ha cambiado de puesto

- c) Ha aumentado su salario
- d) Ha mejorado su horario
- e) Ningunas de las anteriores
- f) Llevo menos de 5 años

16. Indique si ha tenido alguna baja temporal, excedencia o permiso en el último año

- a) Incapacidad temporal
- b) Accidente de trabajo
- c) Maternidad
- d) Paternidad
- e) Adopción o acogimiento
- f) Riesgo durante el embarazo
- g) Reducción de jornada por lactancia
- h) Reducción de jornada por cuidado de hija/o
- i) Reducción de jornada por motivos familiares
- j) Reducción de jornada por otro motivo
- k) Excedencia por cuidado de hija/o
- l) Excedencia por cuidado de familiares
- m) Excedencia fraccionada por cuidado
- n) Excedencia voluntaria
- ñ) Permiso por enfermedad grave o fallecimiento

17. En su opinión, ¿Tiene en cuenta el Ayuntamiento la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal? (Puede señalar varias respuestas)

- a) Sí, porque está promoviendo la contratación de mujeres
- b) Sí, porque está promoviendo el acceso de mujeres a puestos donde tienen menor presencia
- c) Sí, porque introduce un lenguaje no sexista
- d) No, porque existen diferencias entre mujeres y hombres
- e) No es necesario porque ya hay igualdad
- f) No sé, lo desconozco

18. Cuando se producen procesos de selección en el ayuntamiento, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso? (Puede señalar varias respuestas)

- a) Sí, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, con independencia del sexo.
- b) Sí, porque la selección se realiza con pruebas objetivas.
- c) No, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por mujeres, y otros por hombres.
- d) No, porque las mujeres no tienen preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar la empresa.
- e) No, porque los hombres no tienen preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar la empresa.

PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PEÑARANDA DE BRACAMONTE

2023-2027

f) No, porque en la selección, las responsabilidades familiares juegan en contra de las mujeres.

19. Cuando el ayuntamiento ofrece formación, ¿cree que ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos a hombres y mujeres? (Puede señalar varias respuestas)

- a) Sí, porque atiende todas las peticiones.
- b) Sí, porque se interesa porque todo el personal se forme.
- c) No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de hombres.
- d) No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de mujeres.
- e) No, porque habitualmente los criterios de selección los cumplen más los hombres.
- f) No, porque la realiza fuera de horario laboral.

20. ¿Considera que mujeres y hombres promocionan por igual en el ayuntamiento? (Puede señalar varias respuestas)

- a) Sí, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, independientemente del sexo.
- b) Sí, porque se motiva tanto a las mujeres como a los hombres.
- c) No, porque se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad.
- d) No, porque las capacidades de las mujeres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de más responsabilidad.
- e) No, porque las capacidades de los hombres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de más responsabilidad.
- f) No, porque las mujeres parecen tener menos interés.
- g) No, porque las mujeres parecen tener menos disponibilidad.
- h) Sí.

21. ¿El ayuntamiento favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal? (Puede señalar varias respuestas)

- a) Sí, a través de medidas de flexibilidad horaria.
- b) Sí, organiza la formación en horario de trabajo.
- c) Sí, facilita la elección de vacaciones o cambios de turno.
- d) Sí, acepta reducciones de jornada.
- e) Sí, a través de ayudas económicas.
- f) Sí, facilita servicios de atención a personas dependientes (guardería, servicio canguros).
- g) Si, da a conocer los derechos que recoge la normativa en materia de permisos.
- h) Si, difunde entre el personal otras medidas de la empresa que favorecen la conciliación.
- i) Si, promueve que tanto las mujeres como los hombres hagan uso de los permisos y medidas de conciliación.
- j) No, aunque ha habido algún caso particular.

- k) No, no es política de la empresa entrar en las necesidades personales y familiares de su personal.
- l) No sé, lo desconozco.

22. El ayuntamiento está realizando un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades, ¿Qué utilidad puede tener este diagnóstico y el desarrollo de un Plan de Igualdad? (Máximo 3 respuestas)

- a) Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles y departamentos.
- b) Mejorar la gestión de los recursos humanos.
- c) Mejorar el clima laboral.
- d) Influir en un cambio de actitudes más abiertas a la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos y áreas de trabajo.
- e) Motivar al personal para participar en la formación, promoción, etc.
- f) Favorecer un mejor aprovechamiento de todos los recursos humanos de la empresa.
- g) Facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal de trabajadores y trabajadoras.
- h) Combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en la empresa o se puedan producir.
- i) Ninguna.

23. En su opinión, ¿cuáles podrían ser las medidas básicas que deberían adoptar las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? (Máximo 3 medidas)

- a) Medidas que faciliten la contratación de las mujeres en las empresas.
- b) Medidas que faciliten la promoción de las mujeres en las empresas.
- c) Participar en programas específicos de igualdad de oportunidades promovidos por la Administración.
- d) Conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto.
- e) Facilitar la compatibilización de la vida familiar y laboral: horarios flexibles, guarderías, ayudas económicas.
- f) Incorporar un lenguaje no sexista.

24. ¿Tiene constancia de algún caso en el ayuntamiento de acoso sexual o por razón de sexo? (chistes de contenido sexual, acercamiento excesivo, etc)

- a) Sí.
- b) No.
- c) No estoy seguro/a.

25. En caso de haber contestado a la pregunta previa que sí, ¿Cree que la empresa tomó las medidas oportunas para hacerle frente?

- a) Sí.

PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PEÑARANDA DE BRACAMONTE

2023-2027

b) No.

26. ¿Ha recibido formación en esta empresa sobre prevención y sensibilización de acoso sexual y por razón de sexo?

a) Sí.

b) No.

27. En caso de acoso sexual o por razón de sexo, ¿Sabrías a quién dirigirte y cómo actuar?

a) Sí.

b) No.

28. En caso de respuesta afirmativa en la pregunta anterior, indica qué actuaciones llevarías a cabo.(texto de respuesta larga)

29. Por último, si desea añadir algún comentario o información de interés, puede hacerlo en el siguiente espacio: (texto de respuesta larga)

II. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Cuestionario para trabajadoras y trabajadores.

**PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE
PEÑARANDA DE BRACAMONTE**

2023-2027

El Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y manifestando la voluntad de incorporar los principios de igualdad en la cultura laboral, ha emprendido la tarea de desarrollar este Plan de Igualdad para el conjunto de empleadas y empleados de esta administración local.

Este cuestionario tiene como finalidad obtener información para la realización de un diagnóstico en materia de igualdad de trato y oportunidades y evitar cualquier discriminación laboral que pueda existir entre mujeres y hombres. Dicho diagnóstico será empleado para llevar a cabo las sucesivas revisiones y actualizaciones del Plan de Igualdad, así como para la elaboración del siguiente. Por este motivo, le rogamos que conteste con sinceridad a todas las preguntas planteadas, sabiendo que la confidencialidad está asegurada. ¡Muchas gracias por su colaboración!

Cláusula de Protección de datos

Los datos personales aportados en este cuestionario serán tratados por el Ayuntamiento de Peñaranda de Bracamonte, en calidad de Responsable de Tratamiento, con la exclusiva finalidad de obtener información para el diagnóstico empleado en la evaluación de este Plan de Igualdad.

La base jurídica de legitimación para el tratamiento de los datos personales radica en la necesidad del cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable. Los datos serán conservados durante el plazo de tiempo necesario para la elaboración del Plan. No obstante, los datos podrán ser conservados, en su caso, con fines de archivo de interés público, fines de investigación científica e histórica o fines estadísticos. Los datos no serán comunicados a terceros, salvo obligación legal. Ud. podrá ejercitar los derechos de Acceso, Rectificación, Supresión, Limitación o, en su caso, Oposición.

Condiciones Laborales

Señale con una X las que mejor definan sus condiciones laborales en el Ayuntamiento. Relación Contractual.

1. Personal laboral fijo

2. Personal laboral temporal

3. Personal funcionario interino

4. Personal funcionario de carrera

5. Personal laboral en prácticas

PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PEÑARANDA DE BRACAMONTE

2023-2027

Tipo de Jornada

6. Completa

7. Parcial

Horas realizadas semanalmente

8. Menos de 20 h

3. 9. Entre 20-29 h

10. Entre 30-34 h

11. Entre 35-40 h

Acceso al empleo

Con respecto a la selección del personal, marque con una X la frecuencia con que se producen las situaciones que se describen a continuación.

	Lo descon ozco	Nunca	Alguna s Veces	Casi siempre	Siempre
12. En las convocatorias la descripción de los puestos de trabajo y las competencias profesionales está exenta de discriminaciones por razón de sexo					
13. Las pruebas selectivas garantizan un proceso de selección de personal sin sesgos de género.					
14. Los contenidos de las convocatorias están escritos en un lenguaje inclusivo y no sexista.					
15. Los canales por los que se comunican las convocatorias aseguran que mujeres y hombres conozcan los procesos de selección.					

Ahora nos gustaría que hiciera alguna sugerencia en relación con los procesos de

**PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE
PEÑARANDA DE BRACAMONTE**

2023-2027

selección de personal.

Promoción Interna y Desarrollo de Personal

SÍ NO

17. ¿El Ayuntamiento dispone de un procedimiento dónde se explica cómo acceder a una promoción interna o desarrollar su carrera profesional?

18. ¿Ha promocionado internamente o desarrollado su carrera profesional desde que trabaja en el Ayuntamiento?

Indique la promoción interna o desarrollo de su carrera profesional

Con respecto a la promoción interna y el desarrollo de la carrera profesional, marque con una X la frecuencia con que se producen las situaciones que se describen a continuación.

	Lo descono zco	Nunca	Alguna s Veces e	Siempr e	Casi siempre
--	----------------------	-------	---------------------	-------------	-----------------

19. Los criterios empleados para valorar los procesos de promoción interna y desarrollo de la carrera profesional garantizan las mismas oportunidades para mujeres y hombres.

20. Los canales de comunicación aseguran que mujeres y hombres conozcan los procedimientos de promoción interna y desarrollo de la carrera profesionales.

**PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE
PEÑARANDA DE BRACAMONTE**

2023-2027

Puntúe de 1-10 (1 desacuerdo absoluto y 10 total acuerdo)

21. Las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de promoción interna y desarrollo de su carrera profesional

Ahora nos gustaría que hiciera alguna sugerencia en relación con la promoción interna y el desarrollo de la carrera profesional.

Con respecto al plan de formación interno, marque con una X la frecuencia con que se producen las situaciones que se describen a continuación.

	Lo desconozco	nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre
24. Las modalidades de formación (presencial, online o mixta) facilitan la participación en las acciones formativas					
25. La programación horaria posibilita la participación en la formación interna					
26. El plan de formación interno se comunica a todas las trabajadoras y trabajadores					
27. Las acciones formativas se adaptan a las necesidades e intereses de las empleadas y empleados					
28. El plan de formación interno posibilita formarse en					

PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PEÑARANDA DE BRACAMONTE

2023-2027

materia de igualdad de género

29. La realización de acciones formativas posibilita el desarrollo de la carrera profesional y la promoción interna

Puntúe de 1-10 (11 desacuerdo absoluto y 10 total acuerdo)

30. Las mujeres y los hombres tienen las mis-mas posibilidades de acceso a la formación interna

Ahora nos gustaría que hiciera alguna sugerencia en relación con el plan de formación interno

Comunicación inclusiva y no sexista

sí no

31. ¿El ayuntamiento dispone de documentos de referencia donde se establecen los criterios para una comunicación inclusiva y no sexista?

Con respecto al uso inclusivo y no sexista del lenguaje marque con una X la frecuencia con que ocurren las situaciones que se describen a continuación.

Lo desconozc Nunca Alguna siempre Casi siempre

PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PEÑARANDA DE BRACAMONTE

2023-2027

o

32. En las comunicaciones internas HAGO USO de un lenguaje inclusivo y no sexista

33. En las comunicaciones externas HAGO USO de un lenguaje inclusivo y no sexista

34. En las comunicaciones internas que recibo SE USA un lenguaje inclusivo y no sexista.

35. En las comunicaciones externas que recibo SE USA un lenguaje inclusivo y no sexista

36. Las imágenes que aparecen en las comunicaciones internas que realiza el Ayuntamiento transmiten estereotipos de género

37. Las imágenes que aparecen en las comunicaciones externas que realiza el Ayuntamiento transmiten estereotipos de género

38. Los canales de comunicación que utiliza el Ayuntamiento aseguran que mujeres y hombres accedan por igual a la información

Ahora nos gustaría que hiciera alguna sugerencia en relación con el uso inclusivo y no sexista del lenguaje

Conciliación

Responda a las siguientes preguntas en relación con su situación familia

39. ¿Cuántas/os hijas/os tiene a su cargo?

40. ¿Qué edades tienen?

< 3 años
Entre 3 y 11 años
Entre 12 y 16 años
> 16 años
41. ¿Tiene hijas/os a su cargo con diversidad funcional?
42. ¿Qué edades tienen?
< 3 años
Entre 3 y 11 años
Entre 12 y 16 años
> 16 años

Con respecto a la conciliación marque con una X las que conozca, y al lado las que usted haya solicitado en algún momento.

	La conozco	La he utilizado
44. Flexibilidad de jornada por cuidado de menores y/o personas dependientes		
45. Permiso de paternidad		
46. Permiso de maternidad		
47. Permiso de lactancia		
48. Permiso médico y asistencial		
49. Reducción de jornada por cuidado de menores		
50. Reducción de jornada por cuidado de otras personas dependientes		
51. Reducción de jornada empleadas víctimas de violencia de género		
52. Reducción de jornada de una hora diaria por cuidado de menores sin disminución de retribuciones		
53. Excedencia por cuidado de menores		
54. Excedencia por cuidado de otras personas dependientes		
55. Excedencia por violencia de género sobre la mujer		
56. Excedencia por intereses particulares		

57. ¿Ha encontrado alguna dificultad a la hora de solicitar alguna de las medidas de conciliación? En caso afirmativo explíquenos brevemente cuáles han sido

Puntúe de 1-10 (1 desacuerdo absoluto y 10 total acuerdo)

58. El Ayuntamiento favorece el equilibrio de la vida personal, laboral y familiar

Ahora nos gustaría que hiciese alguna sugerencia en relación con la conciliación

Acoso laboral: acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género

si no

59. ¿Ha sufrido una situación de acoso sexual desde que trabaja en el Ayuntamiento

60. ¿Ha sufrido una situación de acoso por razón de sexo desde que trabaja en el Ayuntamiento

61. ¿Ha sufrido una situación de acoso por orientación sexual e identidad de género desde que trabaja en el Ayuntamiento?

62. En su entorno laboral, ¿ha presenciado alguna situación de acoso sexual

63. En su entorno laboral, ¿ha presenciado alguna situación de acoso por razón de sexo?

64. En su entorno laboral, ¿ha presenciado alguna situación de acoso por orientación sexual e identidad de género

PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PEÑARANDA DE BRACAMONTE

2023-2027

Puntúe de 1-10 hasta qué punto le incomodan las conductas que se describen a continuación

65. Chistes o bromas de contenido sexual

66. Piropos o comentarios relacionados con su aspecto o modo de comportarse

67. Alusiones a la sexualidad (preguntar sobre su vida sexual, difundir rumores de carácter sexual, hablar de las propias habilidades sexuales...)

68. Propositiones de carácter sexual dentro o fuera del entorno laboral

69. Contactos físicos no deseados (tocamientos, roces, abrazos, pellizcos...) e innecesarios para el desarrollo de su trabajo

70. Descalificar su trabajo, sus capacidades, competencias por su sexo

71. Asignar funciones de responsabilidad inferior a su capacidad por su sexo

72. Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual

73. Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género

74. Otras. Indique cuáles

sí

no

75. ¿En una situación de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género sabría dónde y a quién dirigirse?

Indique el lugar al que dirigirse para atender las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género

**PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE
PEÑARANDA DE BRACAMONTE**

2023-2027

Ahora nos gustaría que hiciera alguna sugerencia en relación con las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género

Salud laboral

sí no

76. ¿Ha sufrido una enfermedad física a causa del trabajo?

77. ¿Ha sufrido un trastorno psicológico a causa del trabajo?

78. ¿Considera que se tienen en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a riesgos laborales y psicosociales?

79. ¿Considera que se adaptan los puestos de trabajo en función de las necesidades de trabajadoras y trabajadores?

Ahora nos gustaría que hiciese algunas sugerencias en relación con la salud laboral

Plan de igualdad laboral

sí no

80. ¿Considera que es necesario implantar un Plan de Igualdad laboral en el Ayuntamiento

Indique las razones por las que considera que es necesario o no implantar este plan de igualdad

Señale con una X las medidas que según su opinión, el Ayuntamiento debería implantar en el Plan de Igualdad Labora

81. Número equilibrado de mujeres y hombres en los distintos departamentos y áreas

82. Procesos de selección de personal iguales para mujeres y hombres

83. Procesos de promoción interna y desarrollo profesional iguales para mujeres y hombres

84. Formación en igualdad y sensibilización en género

85. Cursos específicos sobre el uso inclusivo y no sexista del lenguaje

86. Uso de imágenes no estereotipadas

87. Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista

88. Ampliación, redistribución y flexibilización de los permisos de maternidad y paternidad

89. Flexibilización del horario de entrada y salida del trabajo

90. Implantar guarderías en el centro de trabajo o ayudas para acceder a escuelas infantiles próximas al entorno laboral

91. Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y psicosociales

92. Establecer un protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género

sí no

93. ¿Desde el Ayuntamiento se han diseñado acciones a nivel interno para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres?

Indique las acciones que se han diseñado

**PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE
PEÑARANDA DE BRACAMONTE**

2023-2027

sí no

94. ¿Conoce el Reglamento Interno para la Transversalidad de Género en el Ayuntamiento?

Puntúe de 1-10 (1 desacuerdo absoluto y 10 total1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 acuerdo)

95. El ayuntamiento apuesta por garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Ahora nos gustaría que hiciese algunas sugerencias en relación con el Plan de Igualdad Laboral

Responda a las preguntas que se indican a continuación

96. Mujer

97. Hombre

98. Persona no binaria

99. Edad

100. Estado civil

101. .Nivel de estudios

102. Antigüedad

103. Grupo profesional

104. Puesto de trabajo

105. Departamento o área de trabajo

**PLAN DE IGUALDAD PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE
PEÑARANDA DE BRACAMONTE**

2023-2027

