

PLAN DE IGUALDAD INTERNO
AYUNTAMIENTO DE MILLENA
2022-2025

Equipo:

Josep Antoni Alós Mira. Cocejal del Ayuntamiento de Millena.

Almudena Martín Pardavila. Agente de igualdad de la Mancomunitat El Xarpolar.

Maite Martínez Nogueron. Promotora de igualdad de la Mancomunitat El Xarpolar.

Colaboraciones y agradecimientos.

Especial agradecimiento al personal de la Ayuntamiento de Millena y, en general, a todas aquellas personas que han colaborado en la elaboración de este documento.

1 Introducción

2 Objetivos y características

- 2.1 Justificación del Plan
- 2.2 Ámbito de aplicación
- 2.3 Partes suscriptoras del Plan
- 2.4 Vigencia
- 2.5 Marco legislativo

3 Comisión Permanente de Igualdad

4 Diagnóstico

- 4.1 Metodología
- 4.2 Información básica
- 4.3 Organigrama
- 4.4 Análisis cuantitativo
- 4.5 Análisis de igualdad por materias
- 4.6 Conclusiones

5 Plan de acción

- 5.1 Áreas de intervención

6 Evaluación y seguimiento

- 6.1 Indicadores
- 6.2 Evaluación
- 6.3 Seguimiento

7 Cronograma

8 Glosario

1 INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene por objeto, según su artículo 1:

“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

En su artículo 45 se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

El artículo 46 detalla el concepto y el contenido de los planes de igualdad de empresas de la siguiente manera:

1.1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

1.2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

1.3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Este plan pretende constituirse como el marco de acción para la actividad a desarrollar en materia de igualdad dirigido a todas aquellas personas que componen la plantilla del Ayuntamiento, así como aquellas que colaboran en el desarrollo de su actividad, e incluye una programación para llevar a cabo los objetivos fijados, cuya implantación se realizará en los próximos cuatro años.

Se trata de un plan participado, no solo en su elaboración sino en el posterior seguimiento y evaluación, que introduce la perspectiva de género de manera transversal a todas las áreas del Ayuntamiento.

El Plan de Igualdad se ha diseñado en base a unos principios rectores, presentes tanto en la elaboración como en la ejecución e implantación de éste, que son los siguientes:

- **Compromiso institucional**, tanto para la elaboración de dicho proyecto como su posterior implementación.
- **Igualdad de trato** entre mujeres y hombres. Este principio supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Igualdad de oportunidades**. Es un principio basado en la erradicación de la discriminación por razón de la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Integración**. Este principio recoge la necesidad de impulsar una línea de acción común desde diferentes áreas incorporando todos aquellos servicios, programas e iniciativas dirigidos específicamente a las mujeres. Se trata de superar la discriminación por razón del sexo mediante la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Transversalidad**. Pretende incorporar la perspectiva de género en todo el proceso de creación de políticas y actuaciones llevadas a cabo en el Ayuntamiento (desde la toma de decisiones, planificación, puesta en marcha y evaluación).
- **Enfoque de género**. Este principio implica introducir una perspectiva diferente que preste atención a las desigualdades entre mujeres y hombres en cualquier actividad o situación.
- **Prevención**. Conseguir la igualdad de oportunidades e impedir la discriminación por razón de sexo, raza o religión como objetivos deben estar incorporados a una cultura de la tolerancia y a la promoción de estilos de vida donde la convivencia, el respeto a la diferencia y la

ausencia de estereotipos o patrones culturales faciliten una mejor calidad de vida.

- **Participación.** El Plan se elabora de forma participativa, ya que solo así será acogido y sentido como propio por la plantilla del Ayuntamiento
- **Diversidad.** Este principio es fundamental para tener en cuenta que las diferencias entre los seres humanos nos enriquecen, además de que forman parte de nuestras sociedades.
- **Suficiencia de recursos.** Es fundamental que el Ayuntamiento disponga de una serie de recursos para garantizar la implementación del presente Plan. Para ello, por un lado, reservará una partida económica en los presupuestos anuales y, por otro, se compromete a tramitar todas aquellas subvenciones que le faciliten los recursos necesarios para ello.

2 OBJETIVOS Y CARACTERÍSTICAS.

2.1 JUSTIFICACIÓN DEL PLAN

La iniciativa para la elaboración del Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Millena, obedece al compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin que exista discriminación directa o indirecta por razón de sexo, mediante el fomento de medidas dirigidas a la consecución de la igualdad real tal y como establece la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Desde la selección a la promoción, pasando por la formación, la política salarial, la salud laboral, la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como mediante la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así mismo la elaboración del Plan de Igualdad para el Personal del Ayuntamiento de Millena responde al cumplimiento de la normativa vigente (ver apartado “Marco legislativo”), especialmente la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Valenciana, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

2.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad de trato y oportunidades va dirigido a todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Millena, es decir, a aquellas personas que conforman la plantilla (fija y eventual), así como a las personas que, con su trabajo y esfuerzo, colaboran mediante labores de representación, aunque no obtuvieran remuneración alguna.

2.3 PARTES SUSCRIPTORAS

El plan de igualdad para el personal del Ayuntamiento de Millena está suscrito por las partes interesadas: la corporación, la plantilla y la comisión de igualdad.

2.4 VIGENCIA

El presente plan tiene una vigencia de cuatro años desde su aprobación (2022-2025).

2.5 MARCO LEGISLATIVO.

El compromiso nacional e internacional por conseguir una sociedad más igualitaria donde mujeres y hombres tengan iguales oportunidades en todos los ámbitos de la vida ha generado una cuantiosa legislación. Todo este acervo legislativo establece un marco jurídico que respalda la creación y posterior implementación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres para la plantilla del Ayuntamiento de Millena (2022-2025).

2.5.1 Ámbito Internacional

En el ámbito internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) establece el principio de no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y establece que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción por razón de sexo.

Por otro lado, la discriminación contra la mujer fue calificada injusta y constitutiva de ofensa a la dignidad humana en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de la Asamblea General de Naciones Unidas (1967). Declaración que, junto con la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), se establece la obligación de los Estados firmantes de establecer medidas encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer, así como para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de

garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Asimismo, con el fin de promover la igualdad de género, fueron celebradas las Conferencias Mundiales sobre la Mujer de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

Por último, en 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, Entre ellos, el objetivo 5 está referido a “Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Las metas a conseguir en estos 15 años son:

- 1.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- 1.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- 1.3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- 1.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- 1.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- 1.6. Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- 1.7. Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales
- 1.8. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- 1.9. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

En el ámbito de la Unión Europea también ha sido aprobada diversa normativa que prohíbe la discriminación por razón de sexo y promueve la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Desde la firma del Tratado de Roma (1957), la Unión Europea ha mantenido un compromiso activo en la promoción de la

igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De hecho, los objetivos de la Unión Europea (UE) en materia de igualdad entre mujeres y hombres consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación basada en el sexo.

Conviene mencionar también el Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 que, tal y como señala en su introducción, «es un marco de referencia para redoblar los esfuerzos a todos los niveles, tanto europeo como nacional, regional y local y que corrobora el Pacto Europeo para la igualdad de género 2011-2020». Y establece que las acciones seguirán centrándose en las siguientes cinco áreas prioritarias:

Igual independencia económica para mujeres y hombres.

Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor.

Igualdad en la toma de decisiones.

Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista.

Igualdad en la acción exterior.

Asimismo, la Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local reputa a los gobiernos locales y regionales de Europa como el ámbito en el que desempeñar un papel crucial para los habitantes y los ciudadanos en la aplicación del derecho a la igualdad, en particular en el de las mujeres y los hombres, en todos los ámbitos que recaigan en su responsabilidad.

2.5.2 Ámbito Nacional

La Constitución Española de 1978 es la base del ordenamiento jurídico español y, en ella, se consagra el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. De acuerdo con la Constitución Española, en el marco del Estado Social, Democrático y de Derecho, la igualdad constituye uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico (artículo 1.1):

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

Además, recoge la igualdad como derecho (artículo 14):

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Y como principio que ha de regir las actuaciones de los diferentes poderes públicos (artículo 9.2):

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

A partir de la Constitución, se ha ido avanzando en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres no sólo a través de normativa y jurisprudencia, sino también a través de la puesta en marcha de diferentes políticas públicas. En este sentido, entre ellas destacamos:

- Revisión de la normativa para eliminar las discriminaciones existentes en el ordenamiento jurídico (por ejemplo, la Ley 11/1981, de 13 mayo, de Modificación del Código Civil en materia de Filiación, Patria Potestad y Régimen Económico del Matrimonio).
- Acciones específicas dirigidas a las mujeres que les permitiese superar los obstáculos derivados de las discriminaciones de género (por ejemplo, los Planes para la igualdad de oportunidades).
- La integración de la perspectiva de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones realizadas.
- Aprobación de leyes que trasladan el principio constitucional de la igualdad y las directivas europeas, como:
 - La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras a través de la cual se introducen cambios legislativos en el ámbito laboral para que quienes trabajan puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres;
 - La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género cuya finalidad es prevenir y erradicar este tipo de violencia a partir de la puesta en marcha de medidas desde todos los ámbitos, asegurando una respuesta integral.
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, cuyo objeto es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación en cualquier ámbito de la vida o actuación pública o privada.

La mayor novedad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello, se parte del principio de transversalidad, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro Estado, independientemente de la materia (educativa, sanitaria, artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el

- desarrollo) o el ámbito donde se pongan en marcha (estatal, autonómico o local).
- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad. Por un lado, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaborarán y aplicarán un plan de igualdad. De este modo quedó considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad, dado que con anterioridad solo las empresas con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras tenían esta obligación. A efectos de que la ampliación de las empresas obligadas a realizar el plan de igualdad se realizará de modo paulatino, se incorporó una disposición transitoria décimo segunda a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
 - Con 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, se lleva a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.
 - Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres regula el principio de transparencia retributiva, así como los instrumentos para hacerla efectiva y determina la creación de una Comisión para la efectividad de la lucha contra la brecha retributiva.

A la vista de lo expuesto, y con la finalidad de hacer efectiva la igualdad de trato y de oportunidades, así como erradicar cualquier forma de discriminación sobre la mujer en el ámbito laboral de este Ayuntamiento, se aprueba el presente Plan Interno de Igualdad.

2.5.3 Ámbito Autonómico

En el ámbito de la Comunidad Valenciana destacamos la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuyo principal objetivo es

eliminar la discriminación hacia las mujeres y conseguir ejercitar los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres. Concretamente, en el Artículo 1 la ley establece que el objetivo que se persigue con ésta es “regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana”.

Todas las medidas y acciones impulsadas a través de esta ley son, o bien, de carácter prescriptivo, o bien, dirigidas al fomento o promoción de la igualdad, y se centran en el ámbito laboral, donde se impulsan medidas que fomenten la incorporación de las mujeres al mercado laboral para que puedan ser independientes económicamente, y en el ámbito social, donde se pone especial foco de atención a las acciones dirigidas a la erradicación de la violencia de género. En cuanto a la necesidad de elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas, el artículo 20 de la ley, establece que la administración autonómica incentivará a las empresas a que establezcan dichos planes con el objetivo de corregir las posibles desigualdades de género.

3 COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

Se aprueba el acta de constitución de la Comisión Permanente de Igualdad del Ayuntamiento de Millena, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la que además de constituir la comisión se establecen sus competencias y normas de funcionamiento.

3.1 Composición de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad estará constituida por:

- Almudena Martín Pardavila (Agente de Igualdad de la Mancomunitat).
- Maite Martínez Noguerón (Promotora de Igualdad de la Mancomunitat).
- Josep Antoni Alós Mira (Concejel Ayuntamiento de Millena).

3.2 Funciones de la Comisión.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3.3 Régimen de funcionamiento.

La Comisión de Igualdad acuerda que se nombre presidenta a Almudena Martín Pardavila y secretaria a Maite Martínez Noguerón.

Reuniones de la Comisión de Igualdad

La comisión de Igualdad establece la siguiente agenda de reuniones (anexa al presente documento) para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad acuerda reunirse de manera ordinaria dos veces al año y de forma extraordinaria todas aquellas veces que lo requiera su presidencia o alguna de las personas que conforman la Comisión para tratar asuntos relativos al Plan de Igualdad, mediante convocatoria enviada por la Secretaría a todas las personas que conforman la Comisión. La Comisión negociará de buena fe, con vista a la consecución de acuerdos tanto parciales como totales. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la Comisión.

La Comisión podrá invitar a sus reuniones a personal experto en la materia que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo la Comisión podrá acudir a los procedimientos de mediación de conflictos si así se acuerda.

Confidencialidad

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

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

Otras disposiciones

La Comisión podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función que se acuerde por la propia Comisión.

4 DIAGNÓSTICO

4.1 Metodología

La elaboración del diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento. Durante el mes de enero se han realizado actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas para su integración en el Plan Interno de Igualdad.

Este diagnóstico se ha caracterizado por ser:

- Instrumental: no ha sido un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual hemos podido identificar ámbitos específicos de actuación.
- Aplicado: es decir, de carácter práctico orientado a la toma de decisiones.
- Flexible: el contenido, la extensión y la forma en que se ha realizado el diagnóstico se ha amoldado a las necesidades concretas de la entidad.
- Dinámico: deberá actualizarse continuamente.

Como herramientas destacadas para el desarrollo del Plan de Igualdad hemos utilizado:

- Documento de compromiso con la igualdad y con el proceso iniciado: Este ha servido de contexto para abordar las diferentes áreas de análisis del Ayuntamiento.
- Herramienta para el diagnóstico “Indicadores de Género”: Esta herramienta en formato Excel permite convertir los datos del Ayuntamiento y la opinión de la plantilla en indicadores de género, lo que visibiliza las brechas de género.
- Fichas de recogida de la información: Estas fichas han facilitado la recogida de información cualitativa pertinente referida a las áreas de análisis.

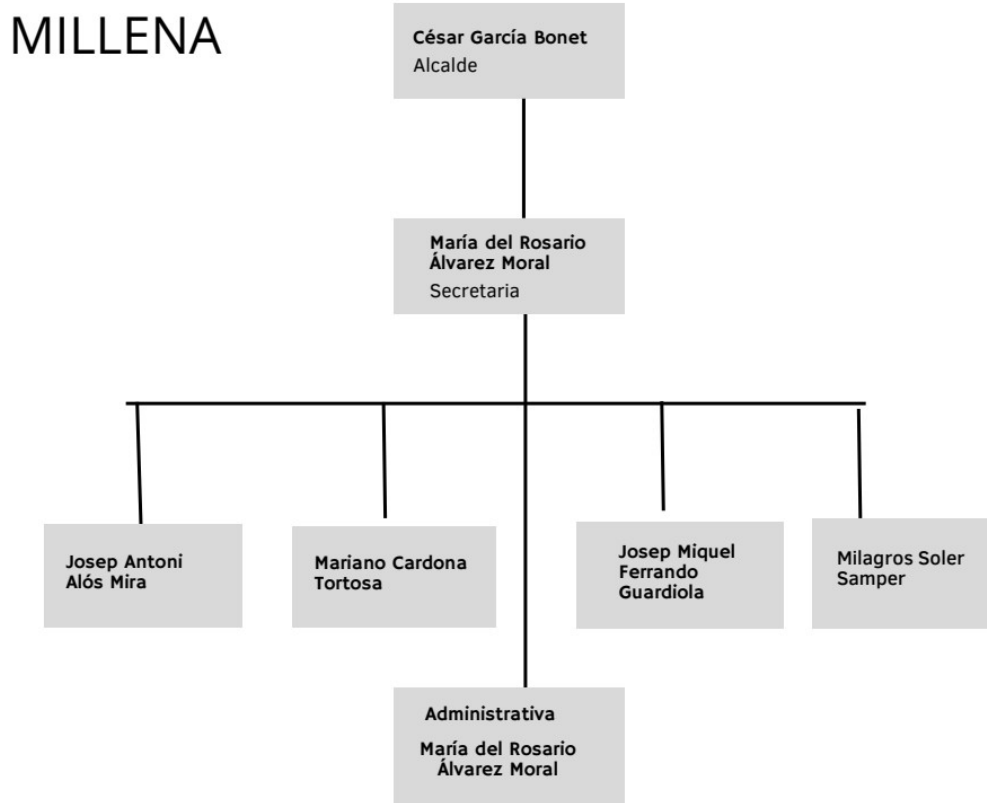
Hemos contado con la participación de la auxiliar administrativa del Ayuntamiento.

4.2 Información básica

DATOS Del AYUNTAMIENTO	
Razón social	AJUNTAMENT DE MILLENA
NIF	P0308600F
Domicilio social	PLAÇA L'EGLESIA 1
Teléfono	965511072
e-mail	millena@millena.es
Página Web	www.millena.es
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	CÉSAR FRANCISCO GARCÍA BONET
Cargo	ALCALDE - PRESIDENTE
Sector	Corporación local
CNAE	8411
Descripción de la actividad	Desarrollo del territorio y de la vida de los habitantes que viven en el municipio
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Municipio de MILLENA
Personas trabajadoras	Mujeres 5 Hombres 8 Total 13
Centros de trabajo	AYUNTAMIENTO DE MILLENA
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Dispone de departamento de personal	No
Certificados o reconocimientos de igualdad	Ninguno

Organigrama

En el siguiente organigrama se observa la estructura organizativa del Ayuntamiento de Millena.



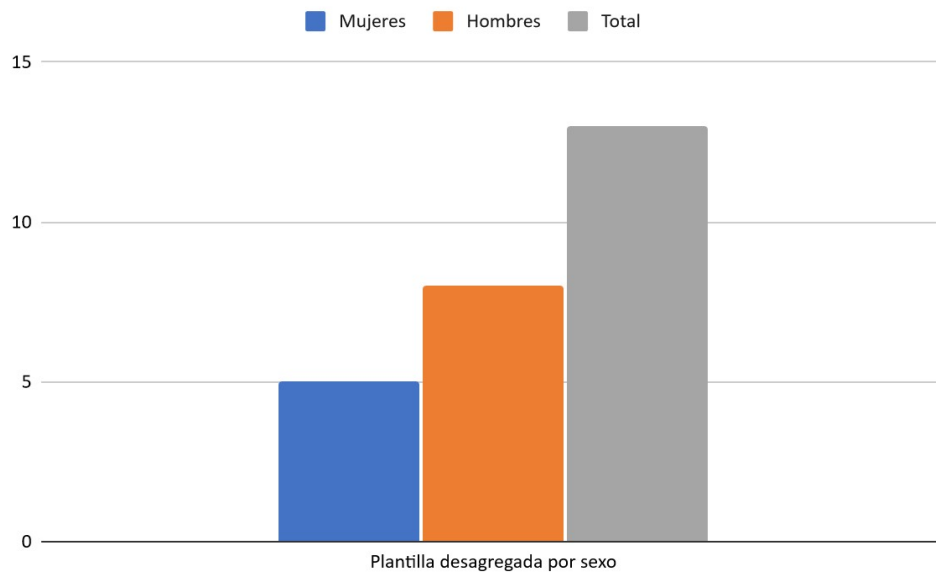
4.3 Análisis cuantitativo

En este apartado se detallan las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permite presentar la situación actual desagregada por sexo en el Ayuntamiento, en la que se indican los siguientes aspectos relativos a la plantilla:

- Personas que conforman la plantilla por sexo.

Debemos de tener en cuenta que los datos reflejados en este análisis incluyen los relativos a las personas que componen la plantilla actual como, también, los de aquellas personas que han trabajado para el Ayuntamiento en el último año. La plantilla está compuesta por 13 personas (5 mujeres y 8 hombres).

Gráfico 1. Plantilla desagregada por sexo.

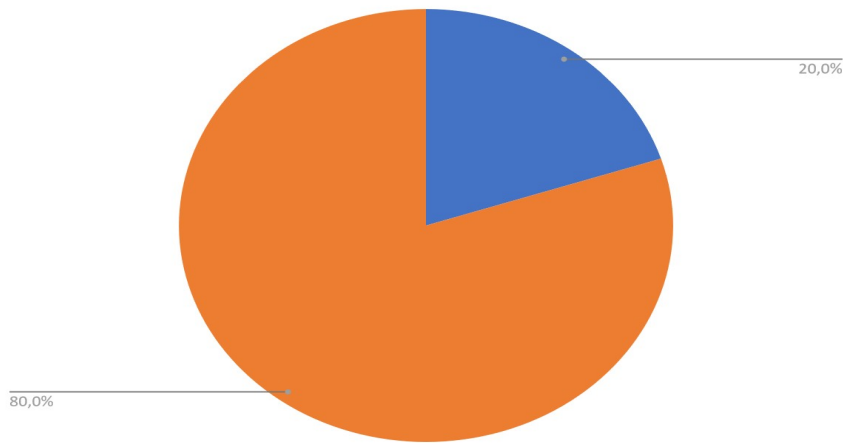


Fuente: Encuesta Ayuntamiento de Millena. Elaboración propia.

- **Edad, tipo de relación laboral, antigüedad, tipo de contratación y jornada.**

En cuanto al tipo de contrato encontramos que solo un 20% de la plantilla tiene contrato fijo (un hombre y una mujer). Una situación muy habitual en ayuntamientos pequeños.

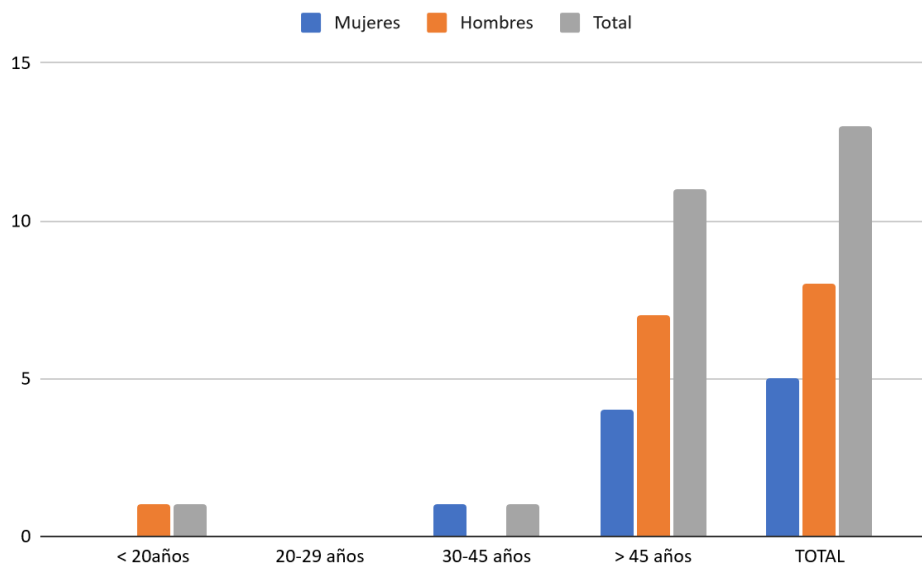
Gráfico 2. Plantilla según tipo de contrato.



Fuente: Encuesta Ayuntamiento de Millena. Elaboración propia.

Teniendo en cuenta la edad de las personas que componen la plantilla anual observamos que el porcentaje más alto de la plantilla total pertenece al grupo de edad de mayores de 45 (cuatro mujeres y siete hombres).

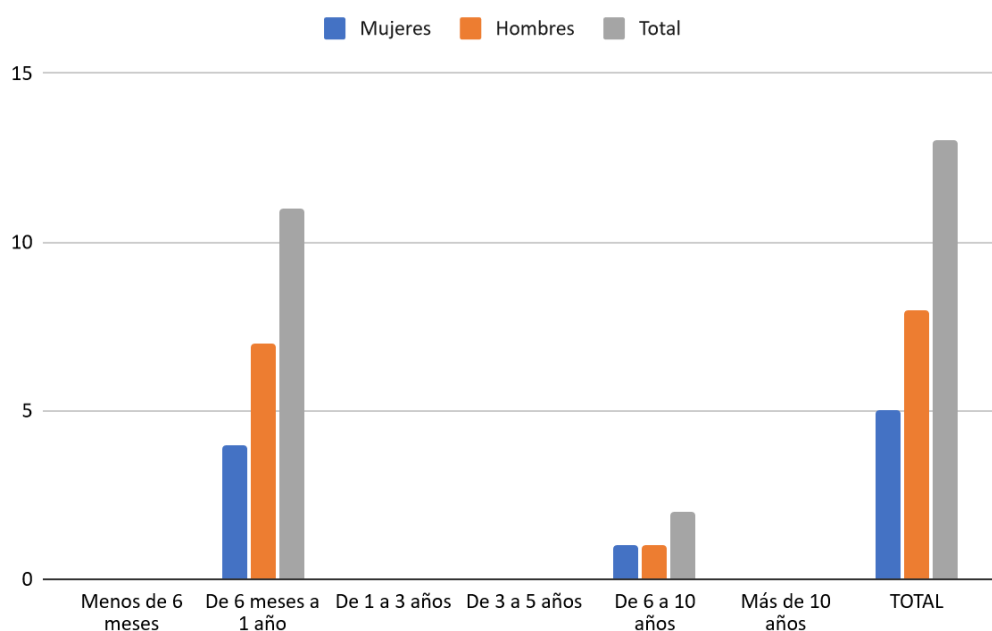
Gráfico 3. Porcentaje de plantilla según edad.



Fuente: Encuesta Ayuntamiento de Millena. Elaboración propia.

Respecto a la antigüedad de la plantilla observamos que el porcentaje más alto se sitúa en la franja de menos de seis meses, en correspondencia con el carácter temporal de la mayoría de los contratos.

Gráfico 4. Distribución de la plantilla por antigüedad.



Fuente: Encuesta Ayuntamiento de Millena. Elaboración propia.

Nivel jerárquico, categorías, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad (gragación vertical y horizontal).

Si nos fijamos en la distribución de la plantilla según la categoría profesional a la que corresponden, observamos que la mayoría se corresponden con mantenimiento de montes y limpieza.

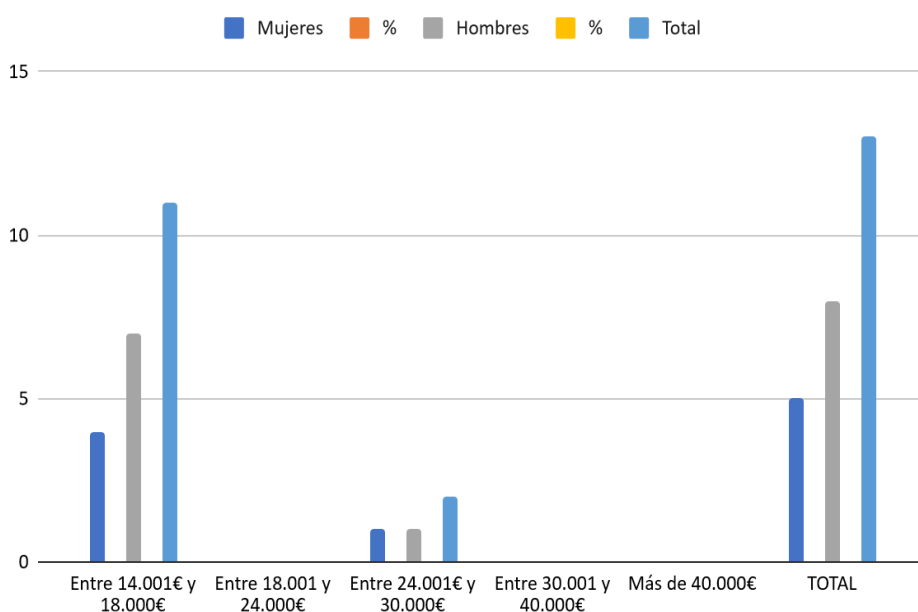
Los puestos de trabajo van incluidos en el grupo profesional al que corresponden debido a nivel de estudios previos. La distribución de la plantilla según el puesto de trabajo y el nivel de estudios se observa en las siguientes tablas.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Aux. administrativo	1		1		2
Limpieza	1		1		2
Mantenimiento y limpieza	0		1		1
Mantenimiento obras	0		1		1
Mantenimiento montes	3		4		7
Socorristas	0		0		0
TOTAL	0	0	0	0	13

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y nivel de estudios						
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
10	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios	4		5		9
	Universitarios					
8	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios			2		2
	Universitarios					
4	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios			1		1
	Universitarios	1				1
TOTAL	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios	4		8		12
	Universitarios	1				1

Las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras tal y como indica el Ayuntamiento, no incluyen compensaciones extra.

Fuente: Encuesta Ayuntamiento de Millena. Elaboración propia.



Además, hay que mencionar que la plantilla no trabaja a turnos.

Hay muchas incorporaciones y bajas en el último año lo que se corresponde con el tipo de programa y de contratos predominantes en el Ayuntamiento.

Ningún hijo o hija presenta diversidad funcional.

Por otro lado, no se observan responsabilidades familiares de personas dependientes.

4.4 Análisis de igualdad por materias

En ese apartado se incluirá la información y valoración con perspectiva de género con el objeto de identificar situaciones de desigualdad o discriminación (directa o indirecta) que pudieran darse en el Ayuntamiento, sobre cada una de las siguientes materias:

4.4.1 Procesos de selección y contratación

-Desde LABORA se contrata personal laboral, a través de los planes, EMCORP, EMDONA, ECOVID, EMERGE, etc, y baremación de sindicatos.

4.4.2 Formación

No hay formación en igualdad , hacen los cursos de diputación.

4.4.3 Promoción profesional

No se produce promoción personal, pues los puestos están diseñados para cubrir áreas o sectores laborales muy específicos lo que dificulta que se pueda producir algún caso de promoción profesional.

4.4.4 Condiciones de trabajo

La plantilla se muestra conforme con la jornada laboral. Hay que decir que los horarios son flexibles con las situaciones que puedan presentarse en el día a día.

4.5.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral.

Sería interesante llevar a cabo un programa de información a trabajadoras y trabajadores sobre la normativa legal de conciliación.

4.4.5 Retribuciones

La desigualdad en el ámbito laboral se pone de manifiesto de diferentes formas, una de las más abordadas son las desigualdades salariales. Para conocer la situación existente en el Ayuntamiento de Millena vamos a centrarnos en la segregación horizontal y la segregación vertical.

La primera (segregación horizontal) hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en los diferentes sectores de ocupación laboral. Observamos que hay mujeres en los sectores tradicionalmente más masculinizados, como el de mantenimiento de montes (tres mujeres frente a cuatro hombres).

La segunda (segregación vertical) se refiere a la concentración de mujeres u hombres en diferentes niveles jerárquicos de la empresa. Aquí encontramos un h

4.4.6 Infrarrepresentación femenina

Tampoco contamos con datos suficientes para poder abordar este apartado.

4.4.7 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La plantilla del Ayuntamiento no dispone de Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo, por lo que en el caso de que se produjera algún caso de acoso no sabrían como tratarlo. Además, debido al escaso número de personas en plantilla se aconseja de que este tipo de casos se remitan a la Mancomunitat para que sea ella quien actúe de la mejor manera posible y en base a su propio Protocolo.

4.4.8 Otras materias de análisis

Debido a que la plantilla no ha recibido ningún tipo de formación en igualdad, prevención de la violencia de género y uso de lenguaje inclusivo, se aconseja que dicha formación se imparta lo antes posible. Si queremos sensibilizar a la población es importante empezar por aquellas personas que trabajan para la administración.

4.6 Conclusiones

En los siguientes apartados se detallan las conclusiones más representativas que hemos detectado en el diagnóstico y sobre las que es necesario trabajar durante la vigencia del Plan.

4.6.1 Principales problemas y dificultades detectadas

Respecto a los principales problemas y dificultades detectadas debemos exponer las siguientes:

- 1.a Dificultad para poder analizar las retribuciones de la plantilla ya que no aparecen detalladas en ningún documento que aparezca publicado en su página Web. Tampoco hemos detectado que exista una RPT que facilite la recopilación de datos.
- 1.b Respecto a la formación no existe ningún Plan de Formación Anual previamente establecido por el Ayuntamiento que unifique la formación recibida por la plantilla. La plantilla no dispone de formación en igualdad.
- 1.c No hay un Protocolo de actuación en materia de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- 1.d No existe una guía de comunicación y lenguaje no sexista, tanto para su uso interno como externo.

Estos principales problemas y dificultades detectadas marcarán los ámbitos prioritarios de actuación.

4.6.2 Objetivos generales

Algunos de los objetivos que nos proponemos con este plan de igualdad son:

- 1 Acercar la igualdad a la plantilla del Ayuntamiento de Fageca.
- 2 Formar a la plantilla en igualdad.
- 3 Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
- 4 Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.

- 5 Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles.
- 6 Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 7 Desarrollar una cultura de trabajo comprometida con la lucha contra la violencia de género.

4.6.3 Propuestas de actuación

En el apartado siguiente (Plan de acción) se desarrollan todas las propuestas de actuación para llevar a cabo en los próximos años.

5 PLAN DE ACCIÓN

5.1 Áreas de intervención

Tras conocer la situación real de la Ayuntamiento de Fageca respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, vamos a enumerar las áreas en las que se deben introducir mejoras y, por lo tanto, en las que vamos a trabajar.

Estas áreas son las siguientes:

- 1.1 Área de transversalidad.
- 1.2 Área formación.
- 1.3 Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 1.4 Área de infrarrepresentación femenina.
- 1.5 Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 1.6 Área de comunicación inclusivo y lenguaje no sexista.
- 1.7 Área de seguridad, salud laboral y equipamientos.

5.1.1 Área de transversalidad.

En esta área se aborda el introducir la perspectiva de género en el Ayuntamiento. Para ello se plantean diversas acciones en base a los objetivos planteados:

Objetivo 1. Trabajar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones:

- 1** Tras la aprobación del presente Plan de Igualdad, se procederá a la presentación del mismo, dirigida a la plantilla y al personal político, asumiendo el compromiso de su implementación y solicitando la colaboración e implicación de todas ellas.

Se trata de puedan surgir sinergias entre todas las partes, por ello se propone que la presentación genere un entorno discernido.

Acción núm. 1	Prioridad: 1	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Dar a conocer el plan de igualdad a toda la plantilla del Ayuntamiento		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Presentación del Plan de Igualdad		
Materiales/ Medios	Indicadores	
Presentación, proyector, sala...	1 Número de personas asistentes, desagregadas por sexo. 2 Medios de difusión utilizados 3 Impresiones recogidas.	
Comunicación/ difusión		
E-mail a la plantilla y parte política		
Ejecución		
Alcalde/alcaldesa		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

2 Informar anualmente al equipo de gobierno sobre la evolución y el desarrollo del plan.

Acción núm. 2	Prioridad: 1	Periodicidad: anual/continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Dar a conocer el plan de igualdad a toda la plantilla del Ayuntamiento		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCION		
Informar al equipo de gobierno sobre la implementación y desarrollo anual del plan.		
Materiales/ Medios	Indicadores	
Texto escrito	1 Acciones realizadas. 2 Acciones pendientes de realizar. 3 Impresiones recogidas.	
Comunicación/ difusión		
E-mail		
Ejecución		
Personal cualificado		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

5.1.2 Área de formación.

Esta área aborda la formación con el objeto de mejorar el desarrollo y desempeño del trabajo en el Ayuntamiento así como acercar la formación en igualdad a la empresa. Para ello se plantean diversas acciones en base a los objetivos definidos:

Objetivo 2. Facilitar la formación necesaria a la plantilla del Ayuntamiento para un mejor desarrollo y desempeño de su puesto de trabajo.

Acciones:

3 Formación a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.

Acción núm. 3	Prioridad: 2	Periodicidad: continua
OBJETIVO ESPECIFICO		
Facilitar la formación necesaria a la plantilla para un mejor desempeño de sus funciones		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
Formación a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres		
Materiales/ Medios	Indicadores	
Dossier, proyector, presentación, sala...		
Comunicación/ difusión	1 Número de personas asistentes a la formación.	
E-mail	2 Medios de difusión de la formación.	
Ejecución	3 Número de personas que excusan la asistencia.	
Personal cualificado	4 Impresiones recogidas de las personas asistentes.	
Revisión/Evaluación	5 Contenidos y nivel de la formación.	
Comisión de igualdad		

4 Formación a la plantilla en materia de prevención de la violencia de género.

Acción núm. 4	Prioridad: 2	Periodicidad: continua
OBJETIVO ESPECIFICO		
Facilitar la formación necesaria a la plantilla para un mejor desempeño de sus funciones		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Formación a la plantilla en materia de prevención de la violencia de género		
Materiales/ Medios	Indicadores	
Dossier, proyector, presentación, sala...		
Comunicación/ difusión		
E-mail	1 Número de personas asistentes a la formación.	
Ejecución	2 Medios de difusión de la formación.	
Personal cualificado	3 Número de personas que excusan la asistencia.	
Revisión/Evaluación	4 Impresiones recogidas de las personas asistentes.	
Comisión de igualdad	5 Contenidos y nivel de la formación.	

5 Detectar las necesidades formativas de la plantilla para informar al área de igualdad del Ayuntamiento de estas e incorporarlas al Plan Formativo Anual que esta desarrolla.

Acción núm. 5	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECIFICO		
Facilitar la formación necesaria a la plantilla para un mejor desempeño de sus funciones		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Detectar las necesidades formativas de la plantilla para informar al Ayuntamiento		
Materiales/ Medios	Indicadores	
Encuesta/ Consulta		
Comunicación/ difusión	1 Número de personas que han contestado el cuestionario o a la consulta, desagregadas por sexo.	
E-mail/ impresa en papel	2 Medios de difusión utilizados.	
Ejecución	3 Número de necesidades formativas detectadas.	
Mancomunitat	4 Nº de necesidades formativas incluidas en el Programa de formación anual de la Mancomunitat, desagregadas por sexo.	
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

5.1.3 Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En ella se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo 3. Promover las medidas necesarias para facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar para el personal de plantilla.

Acciones:

- 6** Negociar medidas de mejora que faciliten la flexibilización y la conciliación laboral respecto a las que establece la ley para la plantilla del Ayuntamiento. Es importante que estas mejoras queden reflejadas por escrito.

Acción núm. 6	Prioridad: 1	Periodicidad: continua
OBJETIVO ESPECIFICO		
Facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
Negociar medidas de mejora para la flexibilización y la conciliación respecto a las establecidas por la ley		
Materiales/ Medios	Indicadores	
Medidas pedidas	1 Número de medidas de conciliación y flexibilización existentes por ley. 2 Número de medidas aprobadas que mejoran la ley, desagregadas por sexo. 3 Impresiones recogidas.	
Comunicación/ difusión		
E-mail/tablón de anuncios/ Intranet		
Ejecución		
Mancomunitat		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

- 7** Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla.

Acción núm. 7	Prioridad: 1	Periodicidad: puntual
OBJETIVO ESPECIFICO		
Facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar		
DESCRIPCION DE LA ACCION		
Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla		

Materiales/ Medios	Indicadores	
Encuesta		
Comunicación/ difusión	1	Número de personas que han contestado el cuestionario.
E-mail/papel		
Ejecución	2	Número de necesidades detectadas por sexo y año.
Mancomunitat		
Revisión/Evaluación	3	Número de mejoras propuestas desagregadas por sexo.
Comisión de igualdad		

5.1.5 Área de infrarrepresentación femenina.

En esta área se establecerán las acciones encaminadas a favorecer la representación femenina en aquellos puestos en los que se encuentre infrarrepresentada.

Objetivo 4. Promover la representación igualitaria en todas las áreas del Ayuntamiento.

Acciones:

- 8** Promover acciones para el fomento de la incorporación de mujeres en las áreas en las que estén o puedan estar infrarrepresentadas.

Acción núm. 8	Prioridad: 2	Periodicidad: continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Promover la representación igualitaria en todas las áreas del Ayuntamiento.		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Promover acciones que fomenten la incorporación de mujeres en aquellas áreas en las que estén infrarrepresentadas		
Materiales/ Medios	Indicadores	
Dependerá del tipo de acciones	1 Número de áreas en las que estén infrarrepresentadas. 2 Número de acciones propuestas. 3 Número de acciones llevadas a cabo. 4 Impresiones recogidas.	
Comunicación/ difusión		
Dependerá del tipo de acciones		
Ejecución		
Agente y promotora de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

5.1.6 Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En esta área se impulsará la prevención de cualquier situación de acoso que pudiera producirse entre el personal, así como dotar a la plantilla de los mecanismos que les permitan actuar en situaciones en las que se produzca el acoso.

Objetivo 5. Establecer los mecanismos para la prevención del acoso, así como que se den unas buenas prácticas para el personal de la plantilla del Ayuntamiento.

Acciones:

- 9** Adhesión al Protocolo de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral de la Mancomunitat.

Acción núm. 9	Prioridad: 2	Periodicidad: puntual
OBJETIVO ESPECIFICO		
Prevención del acoso		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Adhesión al Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo de la Mancomunitat.		
Materiales/ Medios	Indicadores	
Protocolo	1 Apartados que contiene el Protocolo. 2 Número de medidas que contiene. 3 Fecha de elaboración y aprobación.	
Comunicación/ difusión		
E-mail/tablón de anuncios/ Intranet		
Ejecución		
Comisión de igualdad/Personal experto		
Revisión/ Evaluación		
Comisión de igualdad		

- 10** Adhesión al Código de buenas prácticas realizado por la Mancomunitat.

Acción núm. 10	Prioridad: 2	Periodicidad: puntual
OBJETIVO ESPECIFICO		
Prevención del acoso		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Adhesión al Código de buenas prácticas de la Mancomunitat.		
Materiales/ Medios	Indicadores	
Ordenador/ papel	1 Apartados que contiene el Código. 2 Número de artículos que contiene. 3 Fecha de elaboración y aprobación.	
Comunicación/ difusión		
E-mail/tablón de anuncios/ Intranet		
Ejecución		
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

5.1.7 Área de comunicación inclusiva y lenguaje no sexista.

Se trata de garantizar que tanto el lenguaje como las imágenes utilizadas en el

Ayuntamiento sean igualitarias y no sexistas, tanto en la comunicación interna como externa.

Objetivo 6. Garantizar un uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones producidas por el personal del Ayuntamiento.

Acciones:

11 Formar al personal político y de plantilla en lenguaje inclusivo.

Acción núm. 11	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECIFICO		
Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones producidas por el personal del Ayuntamiento.		
DESCRIPCION DE LA ACCIÓN		
Formar al personal político y de plantilla en lenguaje inclusivo.		
Materiales/ Medios	Indicadores	
Manual, ordenador...	1 Fecha de elaboración. 2 Medios de difusión del manual. 3 Número de personas a las que se envía el manual. 4 Cartelería para su difusión (número, ubicación, tipo de cartel, etc.).	
Comunicación/ difusión		
E-mail/ intranet/ Tablón de anuncios		
Ejecución		
Personal cualificado.		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

12 Revisar que toda la documentación existente y formularios dirigidos a la ciudadanía utilice el lenguaje inclusivo.

Acción núm. 12	Prioridad: 3	Periodicidad: continua
OBJETIVO ESPECIFICO		
Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones producidas por el personal del Ayuntamiento.		
DESCRIPCION DE LA ACCIÓN		
Revisión que la documentación y formularios existentes contengan un lenguaje inclusivo		
Materiales/ Medios	Indicadores	
Documentación y formularios existentes	1 Número de textos revisados 2 Medios de cambios producidos.	
Comunicación/ difusión		
No procede		
Ejecución		
Mancomunitat		

Revisión/ Evaluación Comisión de igualdad	3 Impresiones recogidas.
---	--------------------------

5.1.8 Área de seguridad y salud laboral.

En esta área se promoverán las acciones necesarias para garantizar la seguridad en el puesto de trabajo, la salud laboral (física y psicológica), así como los equipamientos de la plantilla.

Objetivo 7. Establecer los mecanismos necesarios para garantizar la seguridad y la salud laboral.

Acciones:

- 13** Poner en marcha un canal de recogida de sugerencias para la mejora de la seguridad y la salud laboral, cuyas aportaciones serán remitidas a la Mancomunitat para la implantación de programas de salud para todo el personal de los diversos ayuntamientos.

Acción núm. 13	Prioridad: 2	Periodicidad: continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Garantizar la seguridad y salud laboral		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Poner en marcha un canal de recogida de sugerencias para mejorar la seguridad y la salud laboral		
Materiales/ Medios	Indicadores	
Buzón de sugerencias, etc.	1 Número de sugerencias recibidas desagregadas por sexo al año. 2 Medios de difusión del canal de recogida. 3 Impresiones recogidas.	
Comunicación/ difusión		
E-mail		
Ejecución		
Administrativo/a		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

- 14** Adhesión a los programas de salud para el personal de plantilla producidos por la Mancomunitat con perspectiva de género.

6 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y la evaluación del plan, aunque aparezca al final de este, es una parte esencial de este al establecer los mecanismos para poder llevar a término el control necesario para su seguimiento y evaluación.

La Comisión de igualdad es el órgano encargado de la dinamización, coordinación y gestión de actuaciones para poder llevar a cabo tanto el seguimiento como la evaluación del plan.

6.1 Indicadores

Se entiende por indicador a aquella medida, número, hecho, opinión o percepción que señala una situación o condición específica y que mide los cambios producidos en esta a lo largo del tiempo.

Los indicadores previstos deben ser coherentes con los objetivos fijados, las desigualdades detectadas, los resultados perseguidos y las medidas planteadas. Además, han de cumplir los siguientes criterios:

- Estar desagregados por sexo.
- Realizarse de forma consensuada entre las personas que intervendrán en el seguimiento y evaluación.
- Ser fáciles de utilizar y estar claramente definidos.
- Visibilizar los avances realizados.
- Ser comparables en el tiempo.

A través de estos indicadores se obtiene información sobre el proceso, el resultado y el impacto de la aplicación de medidas y acciones incluidas en el plan de igualdad.

6.2 Evaluación

Es una valoración sistemática y objetiva del plan.

La cualidad y la profundidad de la evaluación dependerá de la información que se disponga, por lo tanto, el diseño y la realización de un procedimiento riguroso y documentado incidirá directamente en el buen desarrollo de la evaluación y consecuentemente en las propuestas que se hagan a partir de ella.

La evaluación se puede establecer a través de tres ejes principales:

2.1. Resultados obtenidos. Grado de cumplimiento de las actividades programadas, de los objetivos previstos y de necesidades atendidas.

2.2. Proceso. Valoración de los recursos humanos y de los materiales utilizados, así como del cumplimiento del cronograma.

2.3. Impacto. Valoración del impacto de las medidas ejecutadas, analizando el grado de mejora respecto a la situación previa.

Hay que diferenciar dos procesos de evaluación:

- Evaluación anual. Consistente en la realización de una memoria técnica al final de cada año de vigencia del plan.
- Evaluación final. Redacción de las conclusiones obtenidas al finalizar el periodo de vigencia del plan.

6.3 Seguimiento

El seguimiento permite comprobar el grado de cumplimiento real del plan detectando las desviaciones del documento original que pueden ocurrir en la implantación de este.

Un óptimo seguimiento del proceso es la forma más efectiva de conocer si el plan está implementado correctamente. Consiste en un proceso interno de observación permanente que se desarrolla de forma paralela a la ejecución de este.

7 CRONOGRAMA.

Las acciones previstas en el plan de acción deben realizarse hasta mediados de año del 2025. Estas acciones divididas según el área a la que correspondan están incluidas en los siguientes cronogramas, en los que se ha contemplado hasta finales del 2024 ya que la intención es que para el 2025 solo queden aquellas acciones que no haya dado tiempo a desarrollar antes, aunque estuvieran programadas para el 2024.

		2022				2023				2024				2025			
ÁREA TRANSVERSAL DE IGUALDAD		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Presentación del Plan				X												
2	Informar sobre la evolución y seguimiento del Plan				X			X					X				X

		2022				2023				2024			2025			
ÁREA FORMACIÓN		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
3	Formación en igualdad					X				X						X
4	Formación en prevención de la VG				X								X			
5	Detección de necesidades formativas				X											

		2022				2023				2024				2025			
ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
6	Negociar medidas de flexibilización y conciliación			X													
7	Detectar las necesidades de conciliación					X				X				X			

		2022				2023				2024				2025			
ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
8	Promover acciones para incorporar a mujeres a las áreas masculinizadas			*				*				*				*	

		2022				2023				2024				2025			
ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
9	Adhesión al Protocolo contra el acoso	X															
10	Adhesión al Código de buena conducta	X															

		2022				2023				2024				2025			
ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
11	Formación en lenguaje inclusivo			X				X									
12	Revisión de textos y documentación con lenguaje inclusivo				X			X				X				X	

		2022				2023				2024				2025			
ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
13	Canal de recogida de sugerencias para mejorar la salud y la seguridad laboral				X												
14	Adhesión a programas de salud		X				X				X				X		

8 GLOSARIO

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 ofensivo¹.

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 ofensivo².

Brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad³.

Conciliación: Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales⁴.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar⁵.

Datos desagregados por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Discriminación por razón de sexo: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: 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.

¹ (LOIEMH, art. 7.2).

² (LOIEMH, art. 7.1).

³ Instituto Andaluz de la Mujer.

⁴ (LOIEMH).

⁵ (LOIEMH; art. 6.1).

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

Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Mainstreaming de género: 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.

Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

Segregación horizontal: En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Segregación vertical: Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. A pesar de que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

¹ (LOIEMH, art. 7.2).

² (LOIEMH, art. 7.1).

³ Instituto Andaluz de la Mujer.

⁴ (LOIEMH).

⁵ (LOIEMH; art. 6.1).