



## Ayuntamiento de Montán

### RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

**Expediente n.º:** 107/2024 **Procedimiento:** Planificación y Ordenación de Personal. Aprobación II Plan de Igualdad del personal del Ayuntamiento de Montán.

A la vista de los siguientes antecedentes:

Documento	Fecha/N.º
Propuesta del Servicio	3 de junio de 2024
Informe Jurídico	18 de junio de 2024
Convocatoria a sesión de la Comisión Negociadora	28 de junio de 2024
II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Montán (2024-2028)	2 de julio de 2024
Acta de la Reunión de la Comisión Negociadora	2 de julio de 2024
Informe-Propuesta de Resolución	2 de julio de 2024

De conformidad con lo establecido en el artículo 21.1 s) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local,

### RESUELVO

**PRIMERO.** Aprobar el II PLAN DE IGUALDAD DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE MONTÁN (2024-2028) aplicable con carácter general para todo el personal al servicio de este Ayuntamiento:

*(Se adjunta íntegramente a esta Resolución el contenido del II Plan de Igualdad).*

**SEGUNDO.** Proceder a la implantación y aplicación del Plan de Igualdad, de conformidad con lo establecido en dicho Plan.

**TERCERO.** Notificar la presente resolución a los Representantes de Personal y publicarla en el Tablón de Anuncios de la Sede electrónica del Ayuntamiento de Montán.

**CUARTO.** Inscribir el Plan en el registro público correspondiente, en cumplimiento del artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

**QUINTO.** De la presente Resolución se dará cuenta al Pleno en la próxima sesión que se celebre.





## Ayuntamiento de Montán

---

Lo Decreta y firma el Sr. Alcalde-Presidente, en Montán a, dos de julio de dos mil veinticuatro.

El Alcalde-Presidente

**DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE**

Fdo. Sergio Fornas Tuzon





# II Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento de Montán (2024-2028)





## PRESENTACIÓN

La igualdad es un derecho básico que rige el funcionamiento de las Sociedades Democráticas. En nuestro país, la Constitución Española recoge como derechos de la ciudadanía la igualdad efectiva, reconociendo que todos somos iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o circunstancias personales o sociales.

Es evidente que una parte sustancial de los obstáculos subsistentes para el logro de la igualdad plena de oportunidades, en la práctica, se derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad. Además de la incorporación de las mujeres en el mercado laboral se ha dado en algunas condiciones de desigualdad y discriminación que es necesario corregir.

Combatir la desigualdad es tarea de todas las autoridades municipales, por ello hay que integrar de forma transversal y global en su funcionamiento políticas de igualdad.

Un plan de igualdad aplica la perspectiva de género en todas las actuaciones que la administración municipal lleve a cabo en su municipio.

El gobierno del Ayuntamiento de Montán, se compromete a implicarse en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres tanto entre la población como entre las trabajadoras y los trabajadores de esta administración local. Elaborando el II Plan de Igualdad de Oportunidades para trabajadoras y trabajadores con el firme propósito no solo de alcanzar en el Ayuntamiento la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres sino de contribuir en nuestra ciudad a la desaparición de la discriminación por razón de sexo.



# 1. Introducción

---

## 1. Presentación

### 1.1. Justificación y objeto

La constitución Española de 1978 proclama en el artículo 1 la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico y establece en el artículo 14 la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2. consagra la obligación de los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas 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.

La Ley 9/2003 de 2 de abril de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, los principios rectores de la acción administrativa contenidas en esta Ley, establecen que los poderes públicos valencianos han de adoptar las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conductas asignadas en función del género con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basadas en la idea de inferioridad o en función de estereotipos de mujeres y hombres contrarios al principio de igualdad. Esta Ley también especifica en su art. 4 que habrá que adoptar una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que corresponda a la transversalidad de género.

La disposición adicional séptima de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, determina que las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, se han de adoptar medidas dirigidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Como consecuencia, habrán de elaborar y aplicar un plan de igualdad a





desarrollar en el convenio colectivo de acuerdo a las condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con **carácter transversal**, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas la integrarán de forma activa, adoptando y ejecutando las disposiciones normativas, en la definición y los presupuestos de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo de todas sus actividades.(Art.15).

Con el objetivo de garantizar la defensa y aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, el Ayuntamiento de Montán, como entidad pública quiere comprometerse en la puesta en marcha del II Plan de Igualdad, que incluya la gestión del interés de la plantilla con el fin de integrar la perspectiva de género y el ámbito interno de la estructura del ayuntamiento, como organización laboral, involucrando al personal del mismo.





## 2. Plan de igualdad de oportunidades

---

Un Plan de Igualdad de Oportunidades, es un Plan de acción recogido en un documento, tras la evaluación de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. El documento incluirá una serie de acciones y medidas con el objetivo de lograr en el municipio y en la entidad local. La incorporación de las políticas de igualdad necesarias para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Supone un compromiso por parte de la corporación local, que ha de concretar en unos objetivos y acciones a desarrollar, acotado en el tiempo, y dotado de los medios y recursos necesarios para su puesta en marcha.

Este compromiso parte de la voluntad política. Para su materialización, es recomendable la creación de un equipo de trabajo o Comisión de Igualdad, cuya finalidad será la de impulsar, coordinar y velar por el cumplimiento del plan.

Un Plan de Igualdad es un proceso dinámico y flexible que debe estar sujeto a sistemas de evaluación y seguimiento que le permitan a la realidad cambiante y características de los diferentes municipios.

**Dinámico:** su aplicación es progresiva y por ello puede estar sujeto a cambios durante su período de vigencia.

**Flexible:** adaptable a las circunstancias, características, limitaciones, necesidades y posibilidades de cada municipio.

Un Plan de Igualdad debe ser un trabajo consensuado en el que participen y colaboren: agentes sociales, tejido asociativo local, empresariado, sociedad civil, etc.

La plena igualdad de oportunidades requiere del compromiso y el trabajo conjunto de las Administraciones, compromiso que se puede sistematizar en los siguientes puntos:





- Incorporar **la perspectiva de género** en todas las políticas locales. Transmitir valores y actitudes igualitarias que favorezcan la integración sociolaboral de las mujeres.
- Abogar por la implantación de iniciativas que faciliten la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**.
- Promocionar el **emprendimiento femenino**.
- Promover **políticas educativas y culturales** en clave de igualdad.
- Conseguir la participación de la mujer en la toma de decisiones sobre asuntos que interesan a toda la ciudadanía.
- **Impulsar políticas** que tengan en cuenta a las mujeres con mayor riesgo de vulnerabilidad social.
- Promocionar el tratamiento de **la imagen no discriminatoria** de las mujeres en los medios de comunicación.
- Luchar para **erradicar la violencia** que se ejerce contra las mujeres,
- Defender la igualdad a través de la **cooperación**, colaborando con las asociaciones locales.
- Potenciar **el tejido asociativo femenino** para aumentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.



## 2.1. Metodología

Es responsabilidad de las Administraciones Públicas en general, y de las Administraciones Locales, en particular, velar y aunar esfuerzos para alcanzar esta igualdad real entre mujeres y hombres, pero para ello es imprescindible, entre otros aspectos, realizar acciones concretas ligadas a las necesidades del territorio y su ciudadanía, además de contar con presupuestos económicos adecuados a la realidad social.

La primera decisión que se ha de tomar a la hora de elaborar un Plan de Igualdad es **comprometerse** respecto a qué tipo de trabajo vamos a realizar:

### A. Diagnóstico

Con la evaluación de los resultados que se desprenda del diagnóstico es posible hacer un Plan de Igualdad personalizado, adaptado a una realidad concreta, con sus características, medios y recursos, con el fin de aplicar políticas con perspectiva de género en todas las concejalías. En este caso, es necesario establecer un trabajo técnico y profesional.

Un correcto diagnóstico permitirá conocer y comprender el estado del municipio y de la plantilla respecto a la igualdad, e identificar los posibles problemas que habrá que corregir y solucionar para conseguir el objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación.

La recogida de información va a aportar tanto datos cuantitativos como cualitativos. Es importante hacer un correcto análisis de los mismos y resumir las observaciones que se hayan realizado, de forma que respondan a las preguntas que previamente se hayan planteado.



## B. Planificación y acción.

Se establecerán objetivos por áreas, además de objetivos específicos, determinando las acciones a emprender para alcanzar los objetivos propuestos.

Se elaborará un **PLAN DE ACCIÓN**: ¿ Cómo, cuándo, quién , con qué medios. Responsables de la gestión, indicadores de evaluación?...

Los apartados que configuran el Plan de Igualdad son:

### **ÁREAS EN LAS QUE SE PRETENDE INTERVENIR**

En base a los resultados del diagnóstico, se establecerán aquellos ámbitos o áreas en los que es necesario realizar algún tipo de intervención que corrija las posibles desigualdades detectadas.

### **ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS**

Una vez determinadas las áreas de actuación, se concretarán los objetivos que tendrá la intervención en función de las características del municipio, los recursos del Ayuntamiento y la voluntad política. También habrá que establecer un orden de prioridad en los objetivos establecidos; querer abarcar demasiados objetivos, sin los recursos y medios necesarios, puede llevar al incumplimiento de los mismos. Es importante ser realista, conocer las posibilidades y limitaciones, y establecer objetivos claros, bien definidos y en consonancia con el objetivo principal del área y las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

### **DETERMINACIÓN DE LAS ACCIONES A EMPRENDER**

Para la consecución de cada uno de los objetivos se establecerán las acciones necesarias.





## **PLAN DE ACCIÓN**

Concreción de las acciones a desarrollar recogidas en distintas fichas que nos mostrarán cómo, cuándo, quién, recursos e indicadores de evaluación necesarios para el cumplimiento de las mismas.

## **PRESENTACIÓN DEL BORRADOR**

Se presentará el borrador a revisión por parte de agentes sociales, partidos políticos, equipo técnico municipal, etc. para la incorporación, en su caso, de las aportaciones y sugerencias pertinentes.

## **VALIDACIÓN Y APROBACIÓN DEL PMIO EN PLENO**

Se aprobará por Resolución de Alcaldía y se ratificará al Pleno Municipal para su validación y aprobación, con el objetivo de lograr mayor compromiso de la corporación municipal y garantizar el cumplimiento de las acciones planteadas.

### **C. Áreas de trabajo para llevar a cabo el diagnóstico.**

*Ámbito interno. El Ayuntamiento de Montán, organización y personal:*

**Área 1.** Proceso de selección y contratación.

**Área 2.** Clasificación profesional.

**Área 3.** Formación.

**Área 4.** Promoción profesional.

**Área 5.** Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.

**Área 6.** Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

**Área 7.** Infrarrepresentación femenina.





## Área 8. Salud laboral

## Área 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### D. Evaluación del Plan de Igualdad

El órgano encargado del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad es el grupo de participación ciudadana, o el consejo de igualdad.

La Comisión encargada de la evaluación puede establecer la misma en torno a tres ejes principales:

**1.- Resultados obtenidos:** grado de cumplimiento de las actividades programadas, de los objetivos previstos y necesidades atendidas. Es importante analizar los indicadores de evaluación establecidos para cada una de las actuaciones.

**2.- Proceso:** valoración de los recursos humanos y materiales utilizados, así como el cumplimiento del calendario previsto.

**3.- Impacto:** valoración del impacto de las medidas ejecutadas, analizando el grado de mejora respecto a la situación previa a la puesta en marcha del PIO (cambios en la procesos de selección, formación, conciliación familiar, etc)

Se realizará una evaluación intermedia y una evaluación final

**Evaluación intermedia:** se realizará a mitad del periodo de vigencia del Plan, como medio de control, para conocer si se están alcanzado los objetivos previstos , y en caso contrario, redefinir las acciones que sean necesarias y ajustarlas a la nueva situación de cara a conseguir lo establecido inicialmente.

**Evaluación final:** es la que tiene lugar tras la finalización del período de vigencia del Plan. Con las conclusiones obtenidas en esta evaluación, se realizará el consiguiente





análisis de la situación actual respecto a la de partida. Esta evaluación final proporciona información útil sobre la validez de lo realizado en el plan, y ofrecerá una idea bastante clara, de si los métodos de trabajo utilizados, han sido acertados. Si esta evaluación resulta positiva, será un gran aliciente para seguir trabajando por la igualdad. Si no es así, se podrá redefinir las actuaciones para seguir avanzando y encontrar el camino adecuado y satisfactorio para cumplir con los objetivos.



## 3. Marco normativo

---

### 3.1. ESTATAL

- Constitución Española. 1978
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público. (Texto consolidado). 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
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. Disposición Adicional undécima
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género .
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (Texto consolidado)

### 3.2. COMUNITAT VALENCIANA

- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes.
- Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana.

### 3.3. ÀMBITO INTERNACIONAL

- Se aprueba la carta de Naciones Unidas, primer documento internacional que establece el Principio de Igualdad de Derechos entre Hombres y Mujeres (Declaración de los Derechos Humanos, 1948)
- Se aprueba la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, ratificada por 135 países
- Conferencia Mundial sobre la Mujer: se aprueba el I Plan de Acción Mundial y se proclama el I Decenio para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz





- Se crea la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ratificada por 179 países
- Conferencia Mundial de la ONU sobre Medio Ambiente y Desarrollo (Nairobi)
- Conferencia Mundial de la ONU sobre Derechos Humanos (Viena)
- IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing (China)

### 3.3. ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario. Los objetivos de la Unión Europea consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y luchar contra toda discriminación basada en el sexo.

#### *Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.*

En virtud del artículo 13 del Tratado, el Consejo puede adoptar las medidas necesarias para luchar contra toda discriminación basada en el sexo.

#### *Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (2000)*

Ratifica la prohibición de cualquier forma de discriminación, en particular a las basadas en el sexo, y la obligación de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Además de este marco normativo general, existen diferentes normas europeas en materia de perspectiva de género, aspectos financieros, aspectos institucionales, no discriminación, empleo, violencia y acoso sexual.





# Diagnóstico de situación en materia de igualdad en la estructura y organización del Ayuntamiento de Montán. **2024**





# 1. La organización municipal.

Los municipios son entidades básicas de organización territorial del Estado y vías inmediatas de participación ciudadana en asuntos públicos que institucionalizar y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades. (art. 1 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, con las modificaciones incluidas por el artículo 1 de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de los correspondientes colectivos)

## 1.1. Órganos Unipersonales.

De acuerdo con la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, el Ayuntamiento de Montán, órgano de la administración del municipio, está integrado por concejales y concejalas y la personal que los represente.

Organización municipal	Hombres	Mujeres	Total
Alcalde	1		1
Concejales	3	3	6
total	4	3	7

Tabla 1: Estructura Organizativa del Ayuntamiento

El Ayuntamiento de Montán cuenta con alcalde, y 6 concejales compuestos por 3 mujeres y 3 hombres, se ve un equilibrio de participación masculina y femenina. Ya que en la Ley Orgánica de Igualdad. Disposición adicional primera, sobre la composición equilibrada, la presencia de mujeres y hombres no puede superar las personas de cada sexo el sesenta por cien ni ser inferior al cuarenta por cien.



## 1.2. Grupos políticos

En el Ayuntamiento, de acuerdo con la información obtenida por el consistorio, Montán está integrado por dos grupos municipales (PSOE, PP). Para poder analizar la participación de mujeres y hombres en cada uno de los grupos políticos municipales se presenta la siguiente tabla según las cifras que se disponen

### Grupos políticos y portavoces

Grupos políticos	Valores absolutos		Portavoz	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres
Grupo socialista	1	1	1	0
Grupo popular	2	2	1	0
Total	3	3	1	0

## 2. La situación laboral del personal del ayuntamiento de Montán.

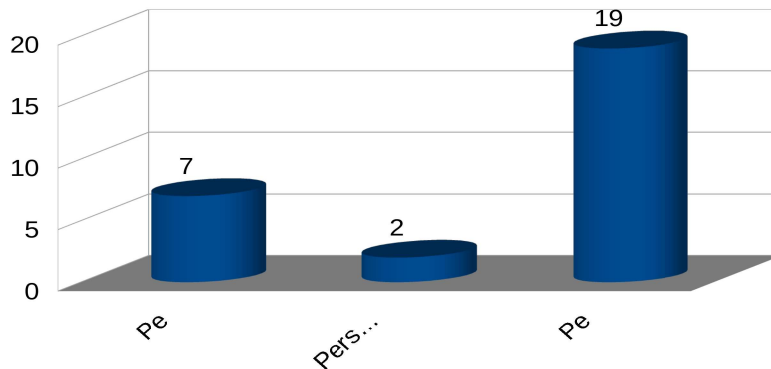
### 2.1. Presencia de mujeres y hombres en la organización.

De acuerdo con la información proporcionada por el Ayuntamiento de Montán, este Ayuntamiento tiene una plantilla total de 6 personas: 4 mujeres (66,6%) y 2 hombres (33,33 %). Según estos datos la participación general por sexos se muestra desequilibrada (60/40).

En el análisis de la posición laboral del personal del Ayuntamiento como organización laboral que es y como entidad de derecho público, el personal está agrupado en tres colectivos: personal electo (políticos), personal funcionario (sujeto al derecho administrativo) y personal laboral (sujeto al derecho laboral)



## Colectivo de personal. Porcentaje sobre el total de la plantilla



## 2.2. Presencia laboral de mujeres y hombres en las áreas funcionales y en los niveles jerárquicos.

### 2.2.1. Plantilla de personal. Ejercicio 2024

#### A) FUNCIONARIOS DE CARRERA

Denominación de la plaza	N.º plazas	Grupo	Escala	Subescala	Clase	Situación	Observaciones
Secretario-Interventor	1	A2	Habilitado Nacional	Secretaria Intervención	Tercera	En concurso unitario	Integrada en agrupación (1)
Administrativo	1	C1	Administración general	Administrativa		Cubierta	Integrada en agrupación (2)
<b>Total:</b>	<b>2</b>						

(1) Integrada en la agrupación, para el Sostienimiento de Secretario-Interventor común formada por los ayuntamientos: Montán, Higuera y Pavías.

(2) Plaza del Ayuntamiento de Montán, integrada en la agrupación para el sostenimiento de personal común formada por los ayuntamientos de Montán, Higuera y Pavías.



## B) PERSONAL LABORAL FIJO

Denominación de la plaza	N.º Plazas	Grupo Cotización	Situación	Observaciones
Operario de Servicios	1	6	Ocupada. Contrato indefinido	Jornada completa
Personal de limpieza	1	6	Ocupada Contrato indefinido	Jornada parcial
Personal de limpieza	1	6	Ocupada Contrato indefinido	Jornada parcial
<b>Total:</b>	<b>3</b>			

## C) PERSONAL LABORAL TEMPORAL

Denominación de la plaza	N.º de plazas	Grupo Cotización	Situación	Observaciones
Agente de empleo y desarrollo local	1	2	Ocupada Contrato Obra o Servicio	Jornada completa subvencionada
Socorrista	2	6	Vacante Contrato Obra o Servicio	Jornada completa/parcial Duración determinada
Otro Personal: Fomento de Empleo	(a)	Varios	Vacante Contrato Obra o Servicio	(b)
Director/a taller de empleo	1	02	Ocupada Contrato Obra o Servicio	Jornada completa subvencionada
Administrativa/o	1	08	Ocupada Contrato Obra o Servicio	Jornada parcial subvencionada





Personal docente	1	02	Ocupada Contrato Obra o Servicio	Jornada completa subvencionada
Alumnado taller de empleo	10	10	Ocupado Contrato Obra o Servicio	Jornada completa subvencionada
Total:	16			

(a) Número de plazas vinculado a la convocatoria de subvenciones por Generalitat/Diputación o a la aprobación de plan de fomento de empleo por Ayuntamiento.

(b) Contrato en función a los requisitos de la convocatoria de subvención o previstos en el plan de fomento de empleo aprobado por el Ayuntamiento

Una de las consecuencias importantes a la hora de desarrollar correctamente un plan de igualdad es adoptar medida que corrijan prácticas que puedan provocar segregación horizontal y segregación vertical.

Por tanto resulta conveniente conocer y analiza la participación de mujeres y hombres en las áreas y servicios municipales del Ayuntamiento, así como en los niveles jerárquicos

En cuanto a la agrupación por sexos y por lugares de trabajo, observamos que en el caso de las mujeres se agrupan mayoritariamente en los puestos de auxiliar administrativo o personal de limpieza reflejando un perfil feminizado en la realización de estos servicios.

En el caso de los hombres se agrupan principalmente en puestos de oficiales o peones reflejando en estas áreas perfiles masculinizados. De acuerdo con estos datos se puede afirmar la segregación horizontal.

En el caso del puesto de socorristas se se realiza un proceso de selección objetivo y no discriminatorio por razón de sexo.

---

**SEGREGACIÓN LABORAL:** Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles de diferentes actividades y ocupación 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)

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL:** Concentración de mujeres y hombres en sectores y agrupaciones específicas.





**SEGREGACIÓN VERTICAL:** Concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos (glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea 1998)

## 2.2.2. Relación de puestos de trabajo Ejercicio 2024

### A) FUNCIONARIOS DE CARRERA

N.º de Puesto	Denominación del puesto	Naturaleza	Grupo	Nivel complementari o. Destino	Complemento específico		Forma de provisión	Situación
					Importe anual (*)	Criterios		
1	Secretario-Interventor	F	A2	22	6761,40	D-DT-R	CO/CU	En concurso unitario
2	Jefe de Negociado de Administración	F	C11	22	4378,50	D-DT-R	P/C	Cubierta

Complemento Específico (*) Computado a doce pagas. Requisitos:	
D	Dedicación
DT	Dificultad Técnica
R	Responsabilidad

Forma de provisión	
CO/CU	Concurso ordinario y concurso unitario
PIC	Promoción interna por concurso





## B) PERSONAL LABORAL

N.º de puesto	Denominación del puesto	Naturaleza	Categoría	Retribuciones			Forma de provisión	Régimen jurídico
				Básicas mensuales	Otras mensuales	Antigüedad		
3	Operario/a de Servicios Múltiples	LI	Peón	1057,14	503,76	No	Concurso	
4	Personal de limpieza	LI	Peón	195,97	32,02	No	Concurso	
5	Personal de limpieza	LI	Peón	195,97	32,02	No	Concurso	
6	Agente de Empleo y Desarrollo Local	LT	Técnico/a	1558,39	130,01	No	Concurso	
7	Socorrista	LT	Oficial especialista	Según convenio			Concurso	
8	Socorrista	LT	Oficial especialista	Según convenio			Concurso	
9	Otro personal fomento de empleo	LT	Varios (13)	Según convenio			Según convocatoria	Según convocatoria

Régimen Jurídico:	
A/C	Acuerdo o Convenio con el Ayuntamiento

Naturaleza:	
LI	Laboral indefinido
LF	Laboral final



### 3. Sistema de clasificación profesional y contratos. La estabilidad en el trabajo.

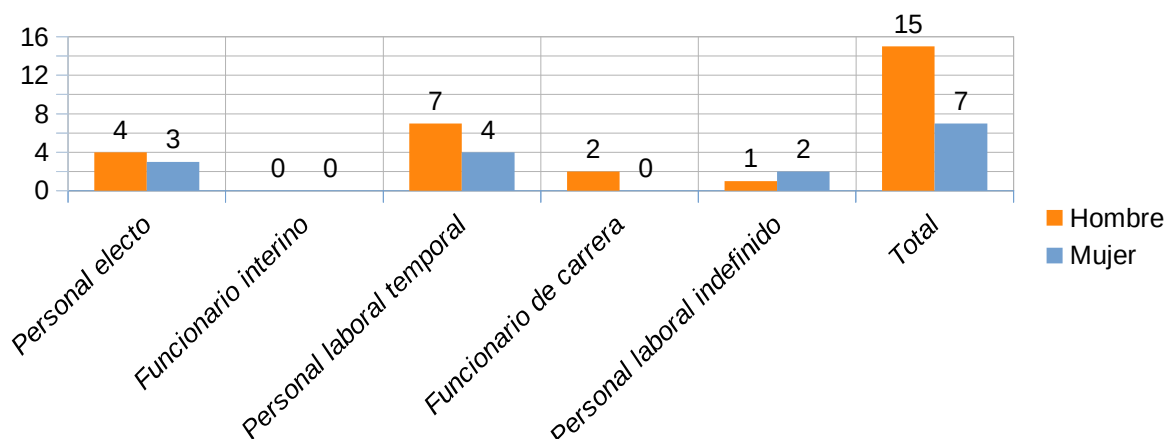
#### 3.1. Estatuto jurídico del personal

En relación al personal que presta sus servicios al Ayuntamiento, existe una dualidad de Estatutos jurídicos sujetos al derecho administrativo, que se encuentran bajo el epígrafe de personal funcionario y sujetos al derecho laboral, que se encuentran bajo el epígrafe de personal laboral.

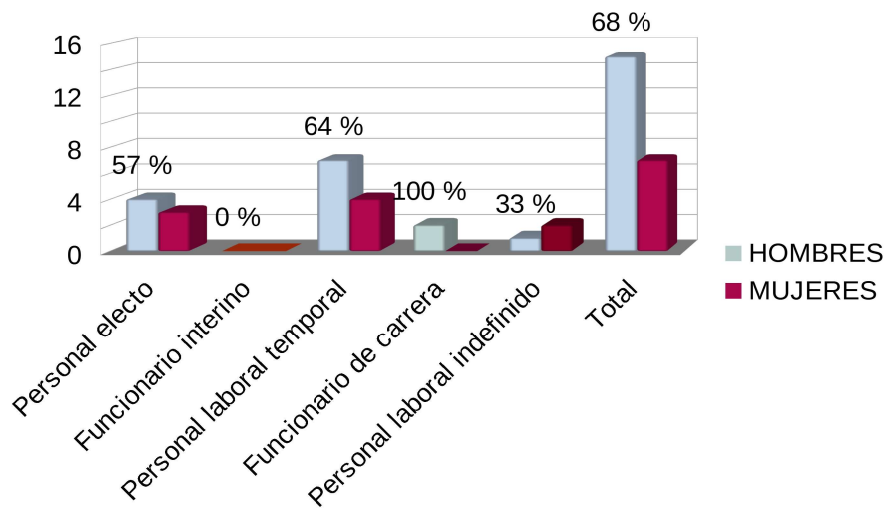
En cuanto al personal, solo los que son personal funcionario de carrera (pertenecientes a un cuerpo o escala) tienen garantizada la estabilidad de su actividad profesional, mientras que el funcionario interino no disponen de esta garantía, ya que prestan los servicios con carácter transitorio o no permanente.

El personal laboral es el que presta sus servicios profesionales al sector público en virtud de un contrato de trabajo de naturaleza laboral en cualquiera de las modalidades de contrataciones previstas en la legislación laboral. En función de la duración de contrato puede ser fijo o de duración temporal.

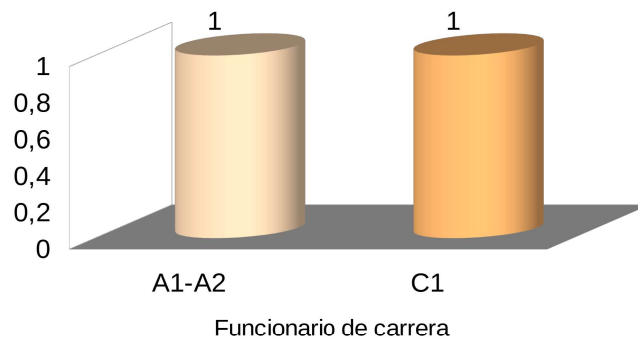
Colectivos de personal por sexos. Valor absoluto.



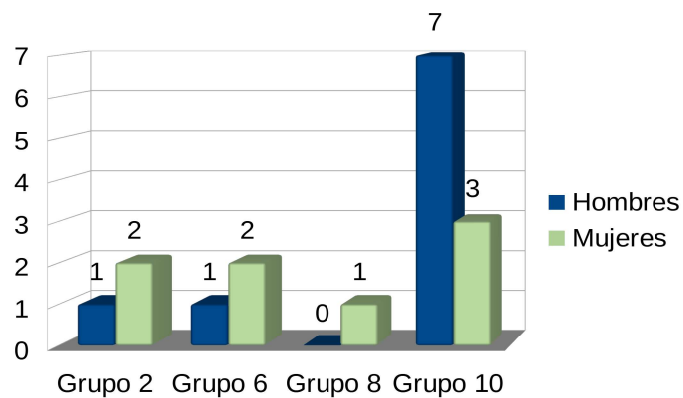
### Colectivos del personal % sobre el total



### Distribución del grupo profesional: funcionarios de carrera. Valores absoluto



### Distribución del grupo profesional: Personal laboral por grupo de cotización. Valores absoluto





## Grupo de cotización

Grupo 10	Peones
Grupo 9	Oficiales 3º y especialista
Grupo 7 y 8	Auxiliar administrativos
Grupo 6	Subalternos
Grupo 2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados

### **3.2. El personal funcionario.**

El personal funcionario representa en el total de 6 personas el (33,3%) que en valor absoluto son 2 personas de las cuales 0 son mujeres (0%) y 2 son hombres (100%) presentando un perfil totalmente masculinizado.

El personal funcionario está compuesto por dos funcionarios de carrera: Secretario-Interventor\* con habilitación nacional, Jefe de negociado o de administración.

\*Integrado en la agrupación para el sostenimiento de Secretario-Interventor común, formado por los Ayuntamientos de Montán, Higuera y Pavías.

En el personal funcionario de carrera, tanto en la administración general como en la administración especial está ocupado por hombres, no hay ninguna mujer, se detecta una segregación horizontal.

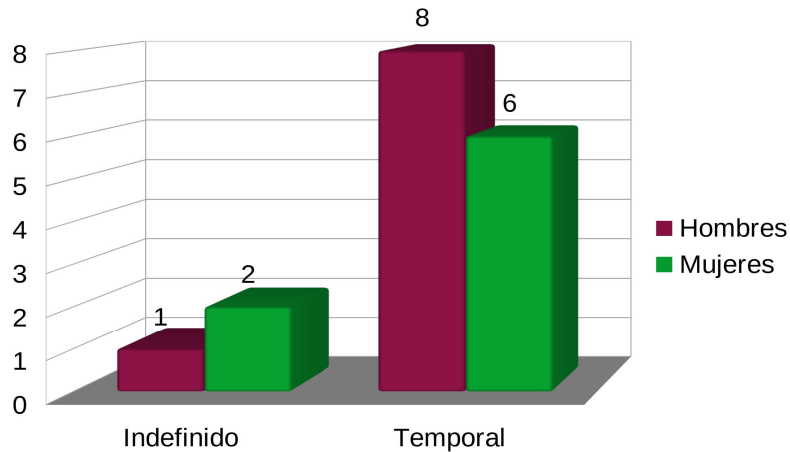
### **3.3. El personal laboral.**

El personal laboral presta sus servicios a la administración en virtud de un contrato de trabajo, formalizado por escrito en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral. En función de la duración de contrato, la persona contratada puede ser fijo por tiempo indefinido o temporal (BOE Ley 7/2007 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 11).



En el Ayuntamiento de Montán encontramos personal temporal e indefinido, el primero representa (82,3%) del personal laboral, mientras que en el segundo es el (17,6%)

### Personal laboral según el tipo de contrato: indefinido, temporal.



En cuanto el tipo de contrato y jornada, se detecta que en el Ayuntamiento de Montán el ( 82,3 %) cuentan con contrato indefinido y el (17,6 %) con un contrato por obra de servicio, este puesto de trabajo está pendiente de estabilización. Si segregamos por sexo: de estos contratos indefinidos, se encuentra el ( 66,66%) en trabajadores y el (33,33%) en trabajadoras. Hay que especificar que las dos trabajadoras con contrato indefinido, su contrato es de 5 horas semanales. .



## 4. Jornada laboral y distribución del tiempo de trabajo.

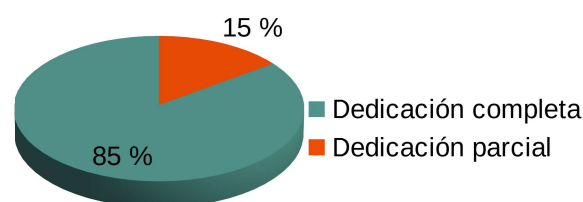
El estatuto básico de empleado público (EBEP) indica en el artículo 47, con relación a la jornada de trabajo del personal funcionario que las administraciones públicas son las que establecen la jornada laboral y las especiales de trabajo del personal funcionario público. Hay dos modalidades de jornada laboral: de dedicación completa y de dedicación parcial.

En cuanto al personal laboral del servicio de la Administración Pública hay que atenerse a lo que establece el EBEP (Art. 51) y la legislación laboral correspondiente. Encontramos una doctrina mayoritaria que opina que en esta materia se han de aplicar las normas que fije el Ministerio de Administraciones Públicas para unificar horarios en todas las Administraciones públicas.

Hay que tener en cuenta en el periodo de análisis la reordenación general de la jornada hecha por Ley para el sector público a partir del 1 de enero de 2012 que establece que la duración de la jornada laboral será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual, equivalente a 162 horas anuales.

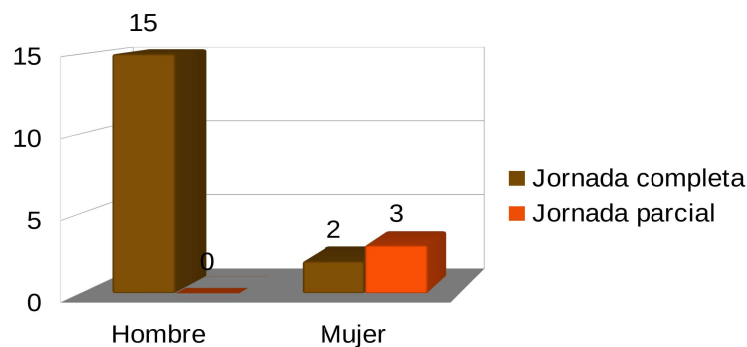
El personal del Ayuntamiento de Montán desarrolla su jornada laboral a dedicación completa o a dedicación parcial. El personal que desarrolla a jornada laboral completa se le aplica la jornada de trabajo de 37,5 horas previstas en la reordenación de tiempo de trabajo. En el caso del personal político ni el alcalde ni los concejales, ni las concejalas tienen dedicación exclusiva o parcial.

Jornada laboral % sobre el total de la plantilla



Sobre el total de la plantilla, centrándonos en el personal funcionario y laboral, tal como se ve en el gráfico circular, el (85,7%) de la plantilla tiene una jornada laboral de dedicación completa, mientras que la dedicación parcial representa el (14,28%) , por tanto desde el punto de vista general encontramos un alto porcentaje del personal que dispone de una dedicación completa en el Ayuntamiento de Montán lo que se valora como punto fuerte de cara a la estabilidad en el trabajo de la organización.

Persona laboral por tipo de jornada laboral y sexo (\*)



Analizando los datos desagregados por sexo observamos que la jornada laboral de dedicación completa no mantiene un perfil equilibrado (40/60) en el que las mujeres representan un 88,23 % y en los hombres representan el 11,77 %. No se encuentra un perfil equilibrado (40/60) en la jornada de dedicación parcial, en el que las mujeres representan el 100% y los hombres representan el 0%.





## 5. Procesos de selección e incorporaciones a la plantilla

El Ayuntamiento de Montán como administración de carácter local se rige por la legislación general y específica, estatal y autonómica aplicable en los procesos de selección.

Los procesos selectivos y de incorporación del personal a una administración pública local bien sea personal funcionario o bien personal laboral, se ha de desarrollar de acuerdo con criterios legales y han de garantizar, en todo momento los principios de constitucionalidad, de igualdad, de mérito, de capacidad, así como el de publicidad.

La normativa de aplicación en materia de contratación pública ya incluye principios y criterios para respetar la igualdad de trato de oportunidades en el ámbito laboral de mujeres y hombres a las administraciones públicas, en cumplimiento de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el Estatuto básico de empleado público recoge entre los fundamentos de actuación la igualdad de trato entre mujeres y hombres, en el artículo 1.3. “ Este Estatuto refleja los siguientes fundamentos de actuación: d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.”

También recoge la necesidad de adoptar medidas y planes de igualdad para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Disposición adicional séptima . Planes de igualdad

1.“ Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad han de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.”

2.Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas han de elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o de acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable en los términos previstos en el mismo.





Los procesos selectivos tienen carácter abierto y han de garantizar la libre concurrencia, sin perjudicar lo que está establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva que prevé el Estatuto de empleado público y las pruebas se han de adecuar al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos en los procesos selectivos.

## Art. 61 Sistemas selectivos

1. Los procesos selectivos tienen que tener carácter abierto y garantizar la libre concurrencia, sin perjuicio de lo que está establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección han de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

Los sistemas selectivos del personal funcionario de carrera tienen un sistema de oposición y concurso oposición, aunque en virtud de la ley se puede aplicar con carácter excepcional el sistema de concurso que consiste únicamente en la valoración de méritos.

Sobre la composición de los tribunales calificadores destaca la previsión específica determinada en el artículo 79.1 del Estatuto Básico del Empleado Público que establece que la composición de órganos de selección se ha de adecuar al criterio de paridad entre mujeres y hombres.

En el artículo 79 del Estatuto Básico del Empleado Público. Concurso de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera.

“1. El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.”





En los procesos selectivos hay que tener en cuenta la imparcialidad necesaria para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En los procesos analizados es destacable que en relación con el desarrollo de las pruebas, sino hay razones que justifiquen lo contrario, el tribunal ha de adoptar medidas que garanticen que los ejercicios sean corregidos sin conocer, la identidad ni el sexo de la persona aspirante .

Es necesario garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y por ello el desarrollo de las pruebas, a no ser que existan razones que lo justifiquen, el tribunal ha de adoptar medidas para garantizar que los ejercicios son corregidos sin conocer la identidad ni el sexo de la persona aspirante.

De la información analizada se encuentra que en las ofertas de empleo no se ha tenido en cuenta la utilización de un lenguaje no sexista, y en relación con la valoración de méritos Tampoco se ha tenido en cuenta en la valoración de méritos en las bases de los distintos procesos de selección los cursos de formación en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Sería recomendable que la formación en igualdad fuera valorada en aquellos puestos de trabajo que oferte la administración pública.

En cuanto a los procesos de empate en las calificaciones finales no se han localizado criterios que permitan optar, en las condiciones legales establecidas, para el sexo menos representado en el puesto a ocupar siguiendo el principio de participación equilibrada (40/60).

En cuanto a la publicidad del proceso de selección, las pruebas, los resultados de las calificaciones y las listas provisionales y definitivas se utilizan diferentes canales: Sede electrónica del Ayuntamiento de Montán

En la relación de puestos de trabajo RPT, (BOP nº 10 / 23 de enero de 2024. No se ha encontrado un lenguaje inclusivo en la denominación de la mayoría de puestos de trabajo, excepto en los puestos de Secretario-Interventor, Jefe de Negociado de la administración, y Operario de Servicios Múltiples. que se recomienda revisar. Es recomendable el uso de personal de limpieza en vez de limpiador/a.





Como resultado del análisis en toda la información no se puede extraer indicios de discriminación por razón de sexo en los proceso de selección del personal funcionario y personal laboral.

Es importante prestar atención a las recomendaciones que se han ido realizando a lo largo de este diagnóstico, además de revisar el lenguaje a utilizar en los documentos administrativos para eliminar el uso sexista detectado y que puedan mantener los roles y estereotipos de género y la segregación laboral, utilizando un lenguaje neutro que no predisponga la preferencia de un sexo sobre otro para cubrir vacantes.

## 6. Retribuciones

Las retribuciones del personal al servicio de la administración local representan la contrapartida económica por los servicios prestados a las misma.

El sistema de retribución está regulado por ley, en principio se trata de un sistema retributivo más transparente y con más garantías frente a las desigualdades o discriminación por razón de sexo.

En las administraciones locales el personal se encuentra distribuido en dos tipos de relación con respecto a la administración pública: naturaleza administrativa (derecho administrativo) y naturaleza laboral (derecho laboral).

En el ámbito de la administración local, de acuerdo con la normativa aplicable encontramos los siguientes conceptos retributivos:

**El sueldo**- Índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan los cuerpos, escalas, clases o categorías.

**Los trienios**- Cantidad a percibir igual por cada grupo por cada tres años de servicio en el cuerpo, clase o categoría.





Las pagas extraordinarias- Es una retribución que se percibe dos veces al año por importe mínimo de una mensualidad del sueldo y trienios devengándose el primer día hábil de los meses de junio y diciembre.

Además de las siguientes retribuciones complementarias:

Complemento de destino- Complemento al que corresponde al nivel de puesto de trabajo que se desempeña o se haya consolidado.

Complemento específico- Concepto retributivo destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

Complemento de productividad- Es el único concepto de las retribuciones complementarias que tiene un carácter subjetivo o individual. Su objetivo es incentivar al personal de la Administración pública en el desarrollo concreto de su puesto de trabajo animando su eficacia en el mismo.

Gratificaciones por servicios extraordinarios- Destinados a retribuir los servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo. Tienen las siguientes características: se retribuyen servicios concretos, no forman parte de la retribución mensual ordinaria, tienen carácter excepcional, su importe no es fijo ni regular, se retribuyen servicios extraordinarios.

De acuerdo con esta información proporcionada, a continuación se presenta una tabla con los conceptos retributivos percibidos por el personal del Ayuntamiento de Montán.

De los datos analizados no se desprende existencia de ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

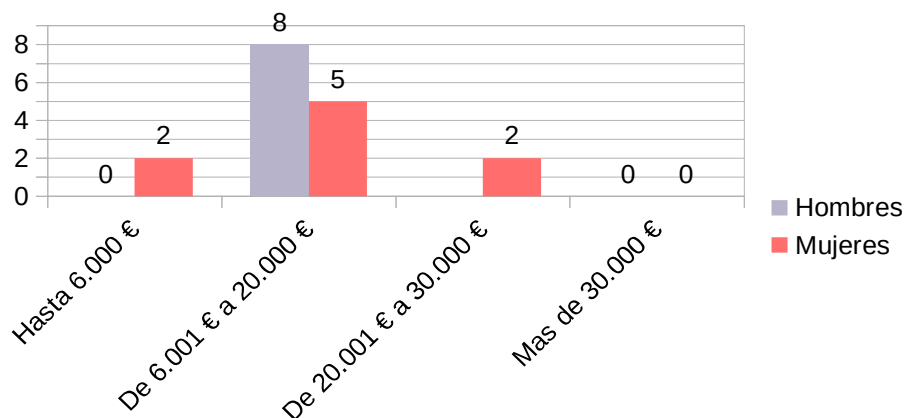
Todo el personal disfruta de retribuciones básicas. El secretario- interventor y el jefe de negociado o administración disfrutaban de complemento específico.



La mayoría del personal se encuentra en la franja retributiva de entre 4.001 euros y 28.000 euros anuales.

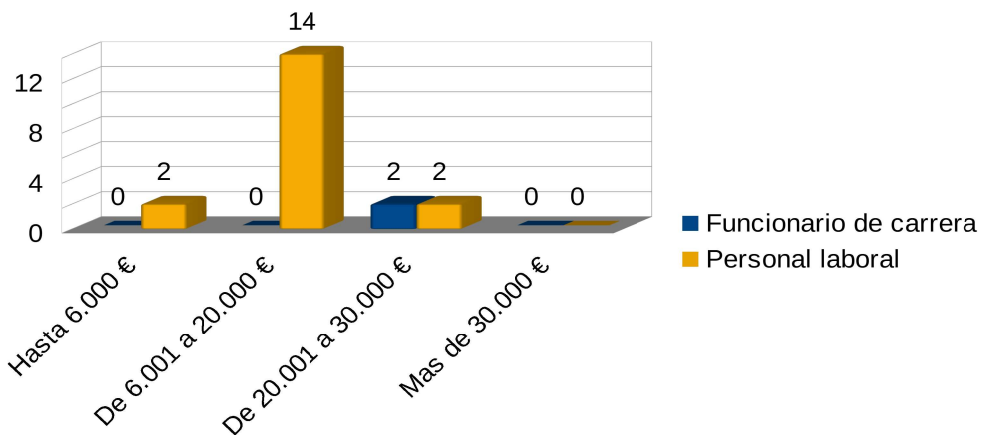
Retribuciones complementarias. Valores absoluto					
Retribuciones complementarias	com-	Personal funcionario de carrera		Personal laboral	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Trienios		0	2	1	0
Complementos destino	des-	0	2	2	0
Complementos específicos	espe-	0	2	1	0
Productividad		0	0	0	0
Gratificaciones extraordinarias	extra-	0	0	0	1
Incentivos		0	0	2	0

Retribución bruta anual por sexo. Valor absoluto (\*)



En el Ayuntamiento de Montán el número de trabajadoras es mayor al número de trabajadores. Analizando la gráfica encontramos que no hay trabajadores ni trabajadoras que cobren más de 30.000 €.

### Retribución bruta anual por funcionario de carrera o personal laboral. Valor absoluto.



En relación con el personal funcionario de carrera, los tramos retributivos más abundantes y únicos son los de : 20.001€ a 30.000€ . No hay personal funcionario en las otras franjas salariales.

Especificar que en las dos franjas salariales donde hay presencia de personal funcionario solo se encuentran trabajadores, no hay trabajadoras en el personal de funcionario de carrera.

En relación al personal laboral el tramo retributivo donde hay más concentración de personal es el de 20.001 € hasta 30.000€, en el que en valores absolutos hay 2 hombres y 2 mujeres.

En general, se observa que el número de trabajadoras es mayor al de trabajadores. La mayoría de trabajadoras y trabajadores se sitúa en la franja retributiva de entre 20.001€ a 30.001 € donde hay predominio de trabajadoras. En la franja de hasta 6.000€ también encontramos un predominio femenino.



## 6.1. Auditoría salarial

Puesto	Salario base	Antigüedad	Complemento de destino	Complemento específico	Gratificación voluntaria	Incentivos	Complemento de puesto
Operario servicios múltiple	1036,41€	0€	0€	0€	503,76€	0€	0€
Agente de desarrollo local	1.119,41€	203,15€	460,87€	466,58€	0€	0€	0€
Director/a taller de empleo	1.587,17€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
Personal docente taller de empleo	1.565,65€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
Administrativo/a taller de empleo (jornada parcial)	796,17€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
Alumnado taller de empleo	1263,49€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
Administrativa/o	1.134€	0€	0€	0€	0€	0€	122,51€
Personal de limpieza	205,20	0€	0€	0€	0€	2,61€	0
Personal de limpieza	205,20	0€	0€	0€	0€	2,61€	0

A modo de conclusión en el ayuntamiento de Montán, solo hay dos personas que ocupan el mismo puesto de trabajo, realizando las mismas funciones. Los dos puestos están ocupados por mujeres y no existe diferencia retributiva en sus nóminas.





En los otros puestos de trabajo solo hay una persona que ocupe ese puesto por lo que no se puede hacer una valoración para encontrar diferencias significativas.

## **6.2. Planes y actuaciones en materia de acción social**

Las actuaciones y planes de acción social tienen por finalidad mejorar la calidad de vida del personal al servicio de la Administración Pública mediante el establecimiento de un conjunto de medidas encaminadas a la promoción y desarrollo del bienestar social del personal, atendiendo demandas que han sido aceptadas como necesidades a través de una cobertura social, generalmente complementarias del sistema de protección social habitual.

En este sentido las limitaciones económicas de los últimos años han hecho que sea difícil el mantenimiento o establecimiento en el conjunto de la administración local.

No se dispone información respecto a la utilización por parte del personal y esto impide hacer un análisis con más profundidad.

## **7. Formación, promoción y carrera profesional.**

### **7.1. Política y planes de formación. Participación en los cursos de formación.**

En el art. 1 del Estatuto Básico del Empleado Público, en su apartado g) dice:

“Desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos”  
y en el art. 14 “Los empleados públicos tienen derecho de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y penalidades profesionales, preferentemente en su horario laboral”





En el artículo 69.1 del EBEP, la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad. En el apartado 3 indica que cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.

Dadas las características del municipio de Montán (menos de 500 habitantes) y las limitaciones de recursos (económicos, humanos...) que el Ayuntamiento de Montán dispone de un servicio o área de recursos humanos propiamente dicho que permite llevar a termino por si mismo todas las funciones. Además dado que es un municipio con una fuerte característica turística tiene un carácter de refuerzo estacional en la contratación. De la información recopilada no consta que el Ayuntamiento tenga un plan de formación propio para la formación y promoción del personal. Las acciones formativas que se hayan podido hacer no consta como sistematizadas ni se encuentran plasmadas en ningún documento, por lo que se deduce que sigue un proceso informal dentro de la organización.

## 7.2. Promoción y carrera profesional.

El artículo 5 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, igualdad de trato y de oportunidades de acceso a la ocupación, en la formación y en la promoción profesional favorecen las acciones positivas sobre la promoción profesional expresa de las mujeres para mejorar su ocupación que pueda instrumentarse de forma organizada a través de acciones de forma continua.

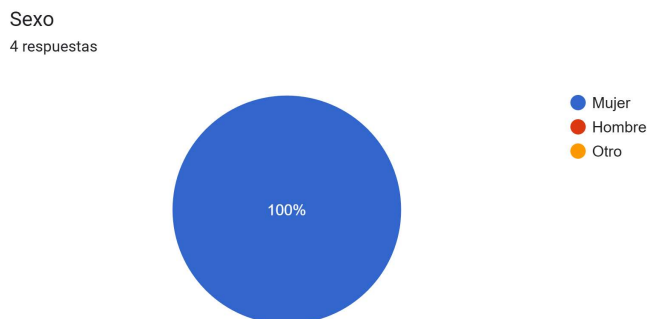
En la Administración Pública, los procesos de provisión de puestos de trabajo y de promoción llevados a término, están estrictamente delimitados por la normativa aplicable, estatal y autonómica por lo que en principio no se puede determinar usos o prácticas discriminatorias por razón de sexo.



De acuerdo con la información incorporada, respecto a la promoción interna. Se hace constar que en los últimos años no se ha producido procesos de promoción interna, como consecuencia no se puede hacer un análisis comparativo de la promoción de hombres y mujeres.

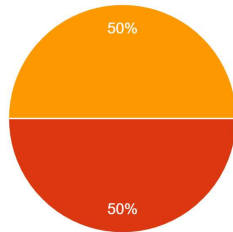
## 8. Resultados encuesta a la plantilla del ayuntamiento de Montán.

En un plan de igualdad es importante conocer la opinión y la situación de las personas que componen la plantilla, es por este motivo que se les realizó una encuesta y se obtuvieron los siguientes resultados:



### Edad

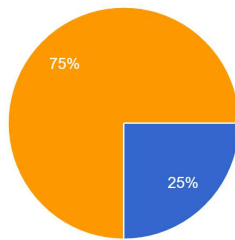
4 respuestas



- 18-30
- 30-50
- 50-65

### Número de hijos/as

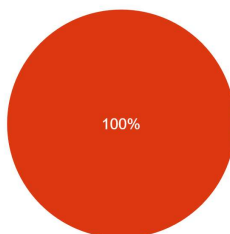
4 respuestas



- 0
- 1
- 2
- 3
- Mas de 3

### Personas dependientes a su cargo

4 respuestas

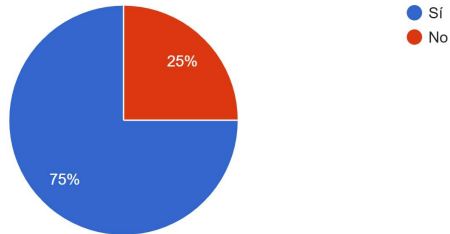


- Si
- No



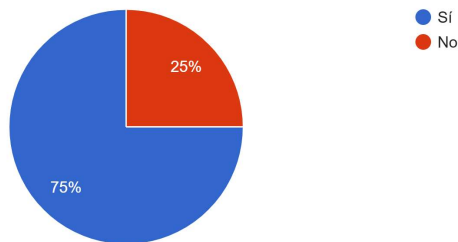
Los horarios de trabajo, reuniones y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral

4 respuestas



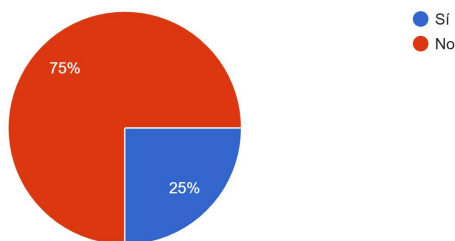
Se permite flexibilidad en el horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores/as

4 respuestas



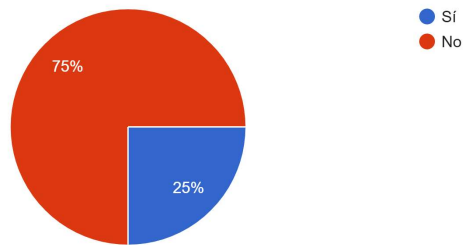
¿Se produce una participación activa de representantes de la plantilla en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución?

4 respuestas



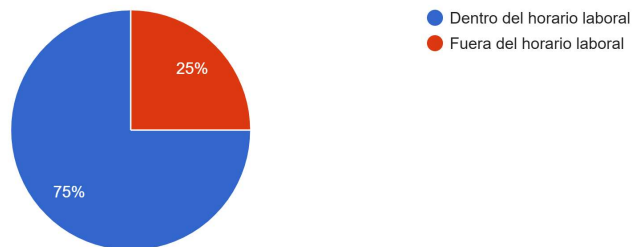
¿Se lleva a cabo formación al personal de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades ?

4 respuestas



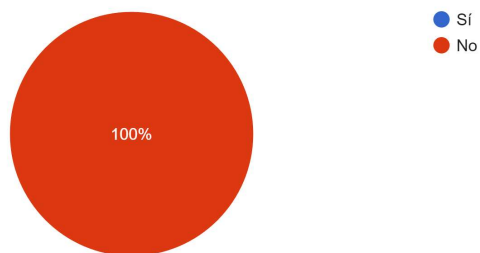
¿La formación online o presencial se realiza dentro o fuera del horario laboral?

4 respuestas



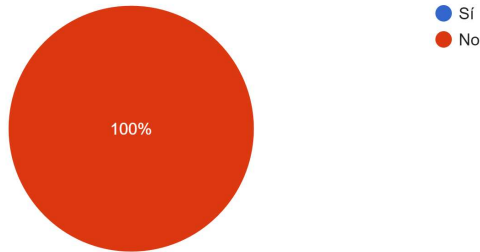
¿Se gastan bromas o se cuentan chistes sexistas en el entorno laboral?

4 respuestas



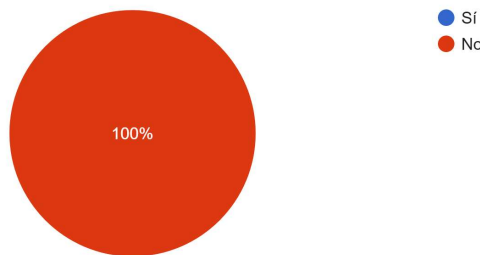
Los carteles o imágenes que se publican desde el ayuntamiento, aportan una imagen sexista de hombres y mujeres

4 respuestas



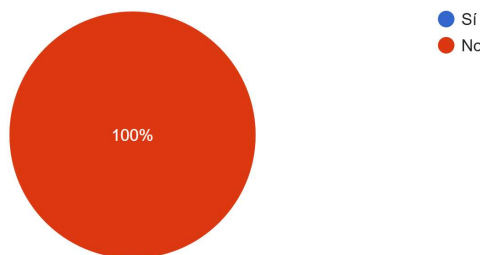
¿Existe en el ayuntamiento alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, acoso sexual?

4 respuestas



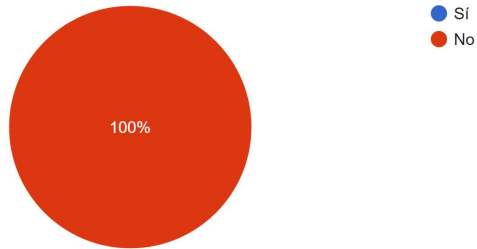
¿Existe un plan de formación en el ayuntamiento que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla?

4 respuestas



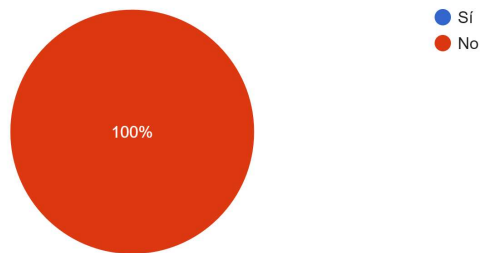
¿Se utiliza imágenes basadas en estereotipos de género?

4 respuestas



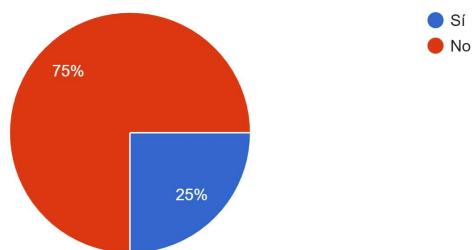
¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad de su ayuntamiento?

4 respuestas



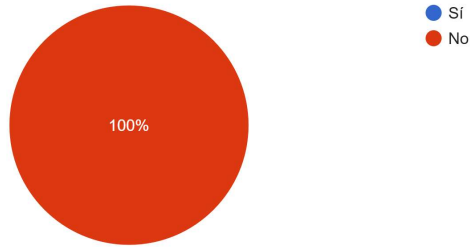
¿Se utiliza de forma genérica el uso del masculino cuando se hace referencia a hombres y mujeres?

4 respuestas



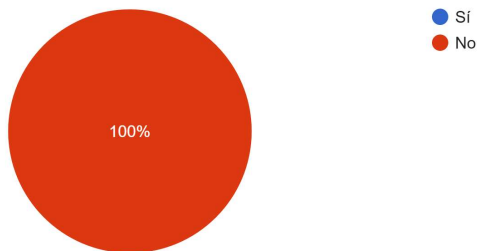
¿Se usa el masculino independientemente de que sea este el sexo de la persona a la que nos dirigimos o sobre la que hablamos?

4 respuestas



¿Se le informa sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la empresa?

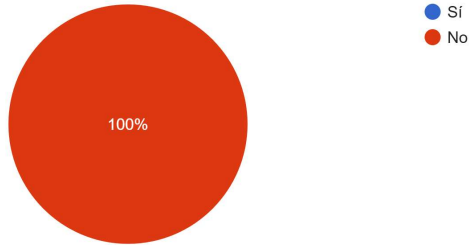
4 respuestas





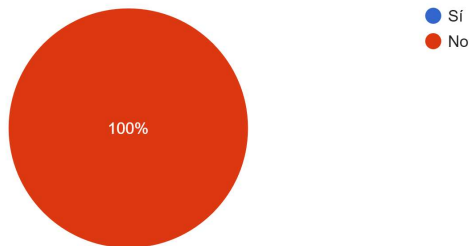
¿Tiene el Ayuntamiento una política retributiva transparente?

4 respuestas



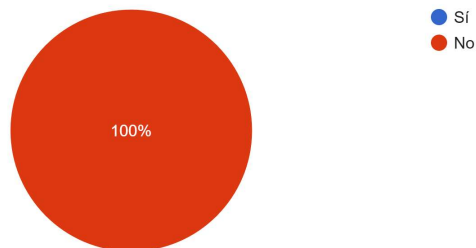
¿Se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?

4 respuestas



¿Conoces las medidas de conciliación a las que tienes derecho?

4 respuestas





# II Plan de Igualdad Ayuntamiento de Montán (2024- 2028)



# 1.OBJETIVOS

## 1.1.Objetivo general.

Corregir las desigualdades por razón de género que a nivel laboral se pudieran suscitar e implementar una serie de medidas encaminadas a conseguir la igualdad real.

## 1.2. Objetivos específicos.

- Constituir la comisión de igualdad.
- Establecer mecanismos para que no exista sesgo de género en los procesos de selección.
- Establecer programas de formación continua y procesos de promoción que garanticen la participación por igual en ambos géneros.
- Analizar y verificar la equidad de las retribuciones.
- Identificar los obstáculos que no fomenten la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, tratando de paliarlos en la medida de lo posible.
- Implantar el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Implantar la guía de lenguaje no sexista para evitar el uso sexista del mismo.
- Analizar los presupuestos generales anuales con perspectiva de género.
- Conseguir y mantener una composición equilibrada en la plantilla.



## 2. ACCIONES

### Área 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

**Objetivo general:** Promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, eliminando, en su caso, aquellos que generen segregación horizontal o vertical o que produzcan algún tipo de discriminación directa o indirecta.

**Objetivo específico:** Promover la cultura de la igualdad, especialmente al personal que integra el Área de RRHH, para evitar cualquier sesgo asociado al género en los procesos de selección, promoción, contratación, bolsas de trabajo o cualquier otro proceso que suponga la disposición de recursos económicos para el empleo.

#### ACCIÓN 1

Comprobar que las ofertas de empleo, en su redacción no contengan ningún filtro o discriminación por razón de sexo.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>Recursos Humanos</li><li>Agencia de Igualdad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de Igualdad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Durante toda la vigencia del plan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Comisión de Igualdad</li></ul>

#### ACCIÓN 2

Incorporar en los contenidos de las pruebas de acceso un temario vinculado a la igualdad de oportunidades , de acuerdo con el nivel de la plaza en cuestión.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>Agencia de Igualdad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de Igualdad</li><li>Tribunal de Selección</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Durante toda la vigencia del plan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Comisión de Igualdad</li></ul>



### ACCIÓN 3

Realizar un Informe de Impacto de Género que permita la revisión de la plantilla, oferta de empleo y cada uno de los procesos selectivos, para garantizar que no se produce ningún sesgo de género haciendo uso de un lenguaje inclusivo y no sexista y evitando cualquier tipo de discriminación.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>Recursos humanos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de igualdad</li><li>Responsables de los procesos de selección</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Durante toda la vigencia del plan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>N.º de Informes de Impacto de Género y ofertas de empleo revisadas, % que cumple con lenguaje inclusivo y no sexista</li></ul>

### Área 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Objetivo general:** Organizar los puestos de trabajo de la plantilla de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Montán.

**Objetivo específico:** Garantizar un sistema de clasificación profesional neutro y libre de sesgos de género.

### ACCIÓN 1

Elaboración de un sistema de clasificación de profesiones que integren los siguientes elementos: áreas funcionales, grupos profesionales y definición de puestos, así como las funciones que se tienen que realizan en función del puestos que se ocupe.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>Agencia de empleo y desarrollo local</li><li>Agencia de igualdad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de igualdad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>1º semestre 2025</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Comisión de igualdad</li></ul>



## ACCIÓN 2

Fomentar la participación de las mujeres y su imagen pública en aquellas áreas y puestos en los que tradicionalmente se encuentren infrarrepresentadas (policía y brigadas), mediante campañas específicas al objeto de conseguir mayor número de candidaturas femeninas en próximas convocatorias.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Agencia de empleo y desarrollo local</li><li>• Agencia de igualdad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agente de igualdad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1º semestre 2025</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comisión de igualdad</li></ul>

## Área 3: FORMACIÓN.

**Objetivo general:** Garantizar la implementación del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Montán cualificando al personal técnico y político a través de formación permanente y obligatoria.

**Objetivo específico:** Asegurar la cumplimentación de la herramienta, base de datos, en la que se almacena toda la información relacionada con las necesidades formativas de la plantilla. Esta información se encontrará desagregada por sexo y especificará las peculiaridades de cada puesto o cada área solicitante.

## ACCIÓN 1

Proporcionar una sensibilización inicial al personal de nuevo ingreso en materia de igualdad (al menos 3 horas) y formación posterior en la aplicación práctica del principio de transversalidad de género a través del Plan de Formación.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Agencia de empleo y desarrollo local</li><li>• Agencia de igualdad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agente de igualdad</li><li>• Agencia de desarrollo local</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1º semestre 2025</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comisión de igualdad</li></ul>



## ACCIÓN 2

Cumplimentar y mantener actualizada la herramienta, base de almacenamiento, en la que registrar toda información relacionada con los procesos formativos en el Ayuntamiento y con la realización de formación por parte de la plantilla, desagregada por sexo.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Agencia de empleo y desarrollo local</li><li>• Agencia de Igualdad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agente de igualdad</li><li>• Agencia de desarrollo local</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1º semestre 2025</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comisión de igualdad</li></ul>

## Área 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

**Objetivo general:** Elaborar y promover medidas que garanticen la igualdad de género en el acceso y promoción al empleo.

**Objetivo específico:** Garantizar unos objetivos mínimos de promoción y de representación de mujeres en cargo de responsabilidad.

## ACCIÓN 1

Informar con transparencia a toda la plantilla de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Recursos humanos</li><li>• Agencia de empleo y desarrollo local</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agente de empleo y desarrollo local</li><li>• Agente de igualdad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Durante toda la vigencia del plan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comisión de Igualdad</li></ul>



## ACCIÓN 2

Informar periódicamente sobre el Plan de Formación ofertado a toda la plantilla, especialmente a las personas que están en situación de excedencia por motivos de cuidado a familiares o hagan uso de permisos por motivo de conciliación.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>Recursos humanos</li><li>Agente de empleo y desarrollo local</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de igualdad</li><li>Agente de empleo y desarrollo local</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Durante toda la vigencia del plan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de igualdad</li></ul>

## Área 5: CONDICIONES DE TRABAJO, AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**Objetivo General:** Garantizar que no existan sesgos de género en la estructura retributiva, promoviendo la transparencia sobre los avances y decisiones que se vayan adoptando.

**Objetivo específico:** Asegurar que se cumple con las condiciones de trabajo adecuadas para el desempeño de la función de cada puesto de trabajo manteniendo como requisito la salud laboral con perspectiva de género.

## ACCIÓN 1

Realizar un análisis comparativo de retribuciones por sexo teniendo en cuenta todos los componentes variables que perciben la plantilla municipal para visualizar y corregir las desigualdades retributivas.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>Recursos humanos</li><li>Agente de empleo y desarrollo local</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de igualdad</li><li>Agente de empleo y desarrollo local</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>1º semestre 2025</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de igualdad</li></ul>



## ACCIÓN 2

Realizar una evaluación, desde una perspectiva de género, de los posibles riesgos psicosociales que sufren las personas trabajadoras. Identificar la relación entre el bienestar en el trabajo y las enfermedades con mayor prevalencia en las mujeres.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>Recursos humanos</li><li>Agente de empleo y desarrollo local</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de igualdad</li><li>Agente de empleo y desarrollo local</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>1º semestre 2026</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de igualdad</li></ul>

## ACCIÓN 3

Dar a conocer la política retributiva de la administración pública y el acceso al que tienen derecho todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Montán. Realizar esta difusión a través de las vías de comunicación habituales.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>Recursos humanos</li><li>Agente de empleo y desarrollo local</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de igualdad</li><li>Agente de empleo y desarrollo local</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>1º semestre 2026</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de igualdad</li></ul>

## Área 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**Objetivo general:** Favorecer un clima libre de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo. Aportando la información adecuada y actualizada en el Ayuntamiento de Montán.

**Objetivo específico:** Aportar la información actualizada en materia de derechos, permisos y recursos en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo.



## ACCIÓN 1

Proporcionar a toda la plantilla del ayuntamiento de Montán a través de correo electrónico, el protocolo contra el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>Concejalía de personal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de igualdad</li></ul>	1º semestre de 2025	<ul style="list-style-type: none"><li>Comisión de igualdad</li></ul>

## ACCIÓN 2

Realizar campañas de sensibilización y formación a toda la plantilla para prevenir el acoso sexual y/o pro razón de sexo.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>Concejalía de personal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de Igualdad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>1º semestre de 2022</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Comisión de igualdad</li></ul>



## Área 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

**Objetivo general:** Alcanzar un clima laboral y unas condiciones de trabajo que permitan la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Ayuntamiento de Montán.

**Objetivo específico:** Generar una cultura de la corresponsabilidad de los cuidados a través de la superación de los estereotipos sobre el trabajo doméstico y los cuidados.

### ACCIÓN 1

Dar a conocer la legislación existente en materia de conciliación y las medidas incluidas en el Plan de Igualdad

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"><li>• Agencia de empleo y desarrollo local</li><li>• Agencia de igualdad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agente de igualdad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1º semestre de 2025</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comisión de igualdad</li></ul>

### ACCIÓN 2

Permitir flexibilidad horaria, en la medida de lo posible y en función del puesto de trabajo, en la entrada y salida al puesto de trabajo

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"><li>• Concejalía de personal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agente de igualdad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Durante toda la vigencia del plan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comisión de igualdad</li></ul>



### ACCIÓN 3

Se elaborará una guía con los mecanismos de conciliación disponibles para las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Montán, indicando la duración y características de todos ellos.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"><li>Concejalía de personal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de igualdad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>1º semestre de 2025</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Comisión de igualdad</li></ul>

### ACCIÓN 4

Las personas de la plantilla del ayuntamiento con menores de 14 años, personas dependientes y familias monoparentales tendrán derecho a solicitar vacaciones dentro del periodo vacacional escolar.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>Concejalía de personal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de empleo y desarrollo local</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>1º semestre 2025</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Comisión de igualdad</li></ul>



## Área 8: Infrarrepresentación femenina

**Objetivo General:** Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial.

**Objetivo específico:** Crear acciones formativas para poder fomentar la promoción interna de las trabajadoras.

### ACCIÓN 1

Fomentar la promoción de las trabajadoras a todas las categorías y funciones en las que estén infrarrepresentadas.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>Concejalía de personal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de empleo y desarrollo local</li><li>Agente de igualdad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>2º semestre de 2025</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Comisión de igualdad</li></ul>

### ACCIÓN 2

Seguir garantizando la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>Concejalía de personal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Agente de empleo y desarrollo local</li><li>Agente de igualdad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>2º semestre de 2025</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Comisión de igualdad</li></ul>





## 5. VIGENCIA

El Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Montán tiene una vigencia de cuatro años empezando a contar desde la fecha de Resolución de Alcaldía, sin perjuicio de que permanezca en vigor hasta la aprobación de un nuevo plan o haya un cambio de legislatura.

## 6. COMISIÓN DE IGUALDAD

Para llevar a cabo la implantación del Plan de Igualdad, el 11 de junio se procede a constituir la comisión de igualdad, y han sido designadas para su representación para la constitución de dicha igualdad, las siguientes personas:

A) Empleados y empleadas de la plantilla del Ayuntamiento de Montán

Jefe negociado de administración	Jorge Peiró Ripoll
Agente de desarrollo local	Gema Llorca Lidón
Administrativa	Mercedes Villanueva Barrachina
Auxiliar de limpieza	M. <sup>a</sup> Cruz Bayo Gil
Auxiliar de limpieza	Nuria Fornas Gil
Operario servicios múltiples	Francisco Gil Veá

B) Técnico/ a designada para realizar las actuaciones necesarias para el desarrollo del proceso

Agente de Igualdad	Cueva Santa Juan Magdalena
--------------------	----------------------------



## 7. TERMINOLOGÍA DE GÉNERO

**Acción positiva:** medidas específica a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones, tendrán que ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivos perseguido en cada caso. (artículo 11.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

**Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. (Artículo 7.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

**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 cuando es crezca un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.1. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

**Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con la finalidad de conseguir una nueva organización del sistema social y económico de las mujeres y los hombres que puedan hacerse compatibles las diferente facetas de la vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. (conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ministerio de igualdad. 2010)

**Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** 20 Artículo 44. Los derechos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y a las trabajadoras de forma que fomenten la colaboración equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (artículo 44.1 Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

**Corresponsabilidad:** equilibrio en el reparte entre hombres y mujeres de las responsabilidades doméstica y de atención. La falta de corresponsabilidad es uno de los factores que más influyen en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral, político y social. (Plan estratégico de igualdad de oportunidades. 2014-2016, Instituto de la Mujer y por la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.)

**Desagregación de datos por sexo.** Recogida y desdoblamiento de datos y de información estadística por sexo que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta la especialidad del género. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1988).

**Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.** Con el fin de hacer efectivos las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos en la



elaboración de sus estudios y estadísticas han de : a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos que lleven a término; b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción con la realidad que se vaya a analizar. c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permiten el conocimiento de la incidencia de otras variables la concurrencia de las cuales resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención. d) Realizar muestras amplias para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo. e) Explotar los datos de que dispongan de manera que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención. f) Revisar y si es necesario, adecuar las definiciones estadísticas existentes con el fin de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres 21 y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. (Artículo 20. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

**Diagnóstico de igualdad:** 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 trabajan en ella. Su participación en todos los procesos y las necesidades, detectar las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sobretodo sustentar la realización del Plan de Igualdad ( Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

**Discriminación directa 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 podría ser tratada en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Artículo 6.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

**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 coloca a las personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, excepto cuando la disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para conseguir dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Artículo 6.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

**Género:** concepto que hace referencia a las diferencias sociales ( por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, que cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. ( Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998.)

**Igualdad de trato entre mujeres y hombres:** El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de maternidad, el compromiso de





obligaciones familiares y del estado civil. (Artículo 3 Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

**Igualdad formal, legal:** Garantiza legalmente los derechos humanos y de ciudadanía de cualquier ser humano. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998.)

**Artículo 14. Constitución Española** Los españoles y las españolas son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. 22

**Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Real de facto): Artículo 1. Objeto de la ley.**

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto 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 sea la circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución para conseguir una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. (Artículo 1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

**Constitución Española. Artículo 9.2** Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad, la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

**Impacto de género:** examen de las propuestas políticas para analizar si afectan a las mujeres de manera diferente que a los hombres con el fin de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. (Glosario de términos relativos de la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1988.)

**Artículo 19. Informes de impacto de género.** Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se someten a la aprobación del Consejo de Ministros tendrían que incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

**Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso a la ocupación pública.** La aprobación de convocatorias de pruebas selectiva para el acceso a la ocupación pública tendrá que acompañarse por un informe de impacto de género, excepto en caso de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo. (Artículo 19 y 55. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

**Lenguaje inclusivo, no sexista o igualitario :** La finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como discriminatorias o degradantes en implicar que uno de los sexos es superior al otro ya que en la mayoría de los contextos el sexo 23 de la persona es o ha de ser irrelevante (Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo, 13 de febrero de 2000)





**Artículo 14. Criterios generales de actuación de los poderes públicos.** 11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas es un criterio general de actuación de los poderes públicos. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

**Mainstreaming o transversalidad de género:** La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de manera que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas. (Consejo de Europeo. 1998)

**Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.** El principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres ha de informar, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas la han de integrar de manera activa, en la adopción y ejecución de las disposiciones normativas, en la definición y organización de políticas públicas en todos los ámbitos y el desarrollo del conjunto de todas las actividades. (Artículo 15. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

**Perspectiva de género:** suponer considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades que tienen y viven mujeres y hombres, en todas las políticas y en los momentos de intervención: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. (IV Conferencia Mundial de la Mujer Beijing 95). El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, incluso las leyes, políticas o programas en todos los sectores y en todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, con el fin que mujeres y hombres se beneficien por igual y se elimine la perpetuación de la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad entre los géneros ( Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997)

**Plan de Igualdad:** Los planes de igualdad son un conjunto ordenados de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a conseguir en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo. 24 Los planes de igualdad fijarán los objetivos de igualdad concretos a conseguir, las estrategias y prácticas para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos. ( Artículo 46.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

**Presencia o composición equilibrada:** A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de manera que en el conjunto al que se refieren, las personas de cada sexo no superan el 60% ni sena menos del 40% (Disposición adicional primera. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)





**Protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:** Artículo 62. Protocolo de actuación ante el acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las administraciones públicas negociaran con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que contendrá, al menos, los principios siguientes: a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. c) El trato reservado de las denuncias de los hechos que puedan ser constiuidos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo que establece la normativa de régimen disciplinario. d) La identificación de las personas responsable de atender los que formulen una queja o denuncia. (Artículo 62. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

**Segregación laboral:** Concentración de hombres y mujeres en tipos y niveles diferentes de actividad y de ocupación, donde las mujeres se ven aglutinadas en una gama más estrecha de ocupaciones que las de los hombres (segregación horizontal y a lugares de trabajo inferiores (segregación vertical.) (Glosario de términos relativos de igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998) 25

**Segregación horizontal:** concentración de mujeres y de hombres en sectores y ocupaciones específicas. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998)

**Segregación vertical:** Concentración de mujeres y de hombres en distintos grados y niveles específicos de responsabilidad. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998.)

**Violencia contra las mujeres:** Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o padecimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas, la coacción, o la privación arbitraria de la libertad tanto si se produce en la vida pública como en la vida privada. (Resolución 48/104 Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Naciones Unidas, 1993)

**Violencia de género** Artículo 1. Objeto de la Ley. 1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia de género, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad, y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejercen sobre estas por parte de los que sean o hayan sido sus cónyuges o de los que estén o hayan estado ligadas a ellos por relaciones de afectividad aunque no haya habido convivencia (...) 3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad. ( Artículo 1. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

**Fuente:** *Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. II Plan de Igualdad. Universidad Jaume I. Fundación Isonomía. 2016*

