

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

1. PRINCIPIOS RECTORES

2. MARCO JURIDICO

3. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

4. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

5.1 TEMPORAL

5.2 ESPACIAL

6. MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A LA APLICACIÓN DEL PLAN

7 SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

8 DERECHO DE ACCESO

9 INFORME DIAGNÓSTICO

10 OBJETIVOS Y MEDIDAS

10.1 PROCESO DE GESTION DE PERSONAL

10.2 POLÍTICA RETRIBUTIVA

10.3 CONDICIONES DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD

10.4 INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

10.5 SALUD LABORAL Y PREVENCION DEL ACOSO DE SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

10.6 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

11. DEFINICIONES

PRESENTACIÓN

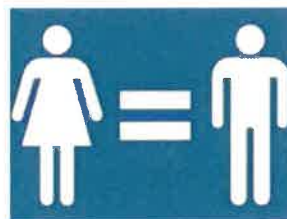
El Ayuntamiento de Ador, como administración pública está obligado a respetar la igualdad entre mujeres y hombres a tenor del mandato constitucional y de las leyes vigentes. Este mandato queda recogido entre otras normativas en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) que indica:

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


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

Ha sido fundamental la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres la cual prevé los planes de igualdad como instrumento muy valioso para propiciar la consecución de este objetivo. Dichos planes de igualdad son, según se definen en el artículo 46 de la mencionada ley, “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 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. De igual forma en el artículo 50 de la citada ley, se incentiva a las empresas a contar con planes de igualdad, consiguiendo con ello un distintivo que las haga referentes en el logro de la igualdad real y efectiva.



I. PRINCIPIOS RECTORES



El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Ador se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la Corporación y de toda su plantilla, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:


1.- Principio de Igualdad.

Todas las empleadas y los empleados de la plantilla son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, identidad de género, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



2.- Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.



3.- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo público se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, o en cualquier organización cuyos y cuyas integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.



4.- Prevención

Supone la adopción de medidas orientadas hacia la eliminación de las causas que generan la desigualdad entre mujeres y hombres y la discriminación, a través de actuaciones anticipadas a estas situaciones, para evitar su agravamiento.

5.- Lucha contra la discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. La discriminación indirecta por razón de sexo se define como 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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de marginar, directa o indirectamente, por razón de sexo.


6.- Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las administraciones públicas adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, y temporales. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos previstos en la presente Ley.

7.- Transversalidad.


La transversalidad de género es una estrategia que ha de implicar a toda la organización municipal. La perspectiva de género debe incorporarse a la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha, el seguimiento y evaluación del conjunto de las acciones y actuaciones municipales, implicando a cada una de las áreas, delegaciones, servicios y secciones.

II. MARCO JURIDICO.




La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido cuya proyección se ha ido plasmando y desarrollando paulatinamente a través de distinta y numerosa normativa internacional y que conforma el actual entramado jurídico de ámbito supranacional que delimita el marco de actuación y protección jurídica-internacional.


La igualdad como principio fundamental viene recogida, reconocida y amparada en diversos textos internacionales.



La Convención sobre eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, reconoce este derecho, identifica y define la situación de discriminación y establece una serie de medidas y garantías para su eliminación y tutela jurídica. Con su ratificación, los Estados firmantes, adquirieron un compromiso común para la lucha contra la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones (España ratificó la Convención en 1983).



En el ámbito europeo, la igualdad entre hombres y mujeres es reconocida por la Unión Europea como un derecho fundamental. La eliminación de la desigualdad se convierte en un objetivo común a integrarse dentro de las políticas de actuación y del ordenamiento jurídico tanto de la Unión como de sus estados miembros. (Tratado de Ámsterdam 1 de mayo de 1999).



En la Cumbre del Milenio celebrada en Nueva York en septiembre del año 2000, se adoptó por unanimidad la llamada “Declaración del Milenio” de Naciones Unidas, la cual contiene una declaración de valores, principios y objetivos para la agenda internacional del siglo XXI. Se reconoce la responsabilidad de los gobiernos para conseguir la dignidad humana, la igualdad y la equidad, en especial con las personas más vulnerables, estableciendo entre sus objetivos conseguir la igualdad de género en 2015.

Nuestro ordenamiento jurídico ha desarrollado el derecho fundamental de igualdad de mujeres y hombres en consonancia con las disposiciones internacionales sobre

Derechos Humanos de las Naciones Unidas ratificadas por España y con el derecho europeo. La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea dispone que la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituye un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembro.

Toda esta normativa internacional se ha venido integrando paulatinamente dentro del ordenamiento jurídico español, y desarrollando a través de normativa de distinta índole.

En el ámbito nacional, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo es proclamado por la Constitución española en el artículo 14. Por su parte, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. Posteriormente, con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se dio un impulso sobresaliente para alcanzar dicho objetivo al definir de manera decidida el marco legal para hacerlo posible.

En cumplimiento del mandato constitucional, se establecen una serie de medidas y garantías de tutela jurídica específicas en todos los órdenes (penal, civil, laboral y administrativo) frente a situaciones de desigualdad o discriminación. En consonancia con lo dispuesto en la Constitución, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en su artículo 10, establece que corresponde a la Generalitat, promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo.

1 Marco Estatal.

En marzo de 2007, se publica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo). 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 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 el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria».

A estos efectos, esta ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

En este sentido, y centrándonos en el ámbito empresarial, la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el Capítulo III del Título IV dedicado al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, regula los Planes de Igualdad de las Empresas y otras medidas en materia de igualdad.

Respecto a la Igualdad de Oportunidades en el ámbito empresarial, la Ley establece la obligación de todas las empresas de «respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral...» adoptando «...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...».

Asimismo, y para determinadas empresas, esta ley, establece la obligatoriedad de la adopción de este tipo de medidas a través de la puesta en marcha de Planes de Igualdad en la Empresa.

Especial interés dentro de los planes de igualdad, confiere esta ley a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Así, en su artículo 48, establece mecanismos para la efectividad de las medidas preventivas en esta materia que deberán negociarse con la representación legal del personal y que contribuyan a la prevención de estas situaciones mediante actuaciones de sensibilización en la plantilla e información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos abusivos de los que pudieran tener conocimiento. Por su parte, el Capítulo IV del Título IV, regula el establecimiento de un distintivo empresarial en materia de igualdad que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará con la finalidad de reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de Igualdad de Oportunidades, y que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

2. Marco Autonómico

Ley 9/2003, de 2 de abril (BOE núm. 110 de 8 de mayo), para la igualdad entre hombres y mujeres. Esta ley atiende a los mandatos constitucionales establecidos en los artículos 9.2 y 14 (CE) y cumple con lo dispuesto en el Estatuto de Autonomía en vigor (Ley Orgánica 5/1982) así como las exigencias y recomendaciones internacionales y comunitarias.

Esta Ley de Igualdad tiene por objeto establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, reflejando en su articulado y como medida de fomento de la igualdad en el ámbito laboral, el establecimiento de Planes de Igualdad por parte de las empresas. En su artículo 20, determina que, a sus efectos se consideran Planes de Igualdad, “los documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio ”y establece como medida de promoción de la igualdad la posibilidad de incentivar a las empresas que lleven a cabo un Plan de Igualdad mediante la concesión de ayudas, delimitando y exigiendo como requisito para su obtención, que el mismo sea visado por el órgano de la Generalitat competente en materia de mujer (competencia atribuida a la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de la Conselleria de Bienestar Social).

Se determina además que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público están obligadas a la elaboración de un plan de igualdad (art. 20.4), El vigente Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982) en el apartado 26 de su artículo 49 otorga la competencia exclusiva en materia de «promoción de la mujer», a la Generalitat, y en el punto 3 del artículo 10, determina que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en determinados ámbitos, entre los que se encuentra la «igualdad de derechos en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo», a la que se ha sumado con posterioridad del título II de la Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana. En concordancia con el mismo, el artículo 11 de nuestro Estatuto establece que: «la Generalitat, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social,

familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral

3 Marco Sectorial.

La Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en su artículo 45, impone a las empresas el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo adoptar medidas dirigidas a evitar todo tipo de discriminación laboral, disponiendo que dichas medidas deberán ser negociadas y en su caso acordadas, con la representación legal del personal en la medida que determine la legislación laboral.

Se garantiza el acceso de la representación legal del personal, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan competencias.

III.COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Ayuntamiento de Ador junto a los representantes de los trabajadores es plenamente consciente de la necesidad de adoptar medidas concretas para evitar incurrir en discriminación directa o indirecta. Es por ello por lo que en el año 2023 han constituido la Comisión Negociadora para la instauración del Plan de Igualdad, con el fin de trabajar y adoptar medidas en los siguientes ámbitos:

- **Proceso de gestión de personal**
- **Política retributiva**
- **Condiciones de trabajo**
- **Corresponsabilidad**
- **Infrarrepresentación femenina**

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
- **Comunicación y lenguaje no sexista**

LA COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

Por parte El Ayuntamiento de Ador, es la siguiente:

Gracia Madrid García

Manela Faus.Mascarell

Sustituta: Victoria Belando

Y en representación de los trabajadores y trabajadoras, por:

Inmaculada Castillo Martí

Ester Naveiro Sobrado


Sustituto: David Marí Frasquet

IV. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD

1. El objetivo principal del Plan de Igualdad se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento de Ador, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, y la promoción de la igualdad entre ambos sexos.
2. La dimensión del análisis abarca a las empleadas y los empleados del Ayuntamiento de Ador, quedando por tanto fuera del mismo tanto del análisis como del diagnóstico el personal de empresas externas.
3. Atendiendo a lo anteriormente establecido, una vez realizado el estudio de situación en materia de igualdad, y atendiendo a los resultados obtenidos del diagnóstico de situación, se fijan los concretos objetivos del Plan.


V. AMBITO DE APLICACIÓN

a. AMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL




El Plan de Igualdad aprobado por las partes arriba mencionadas nace el 23 de junio de 2023 con una vigencia de 4 años, acordando las partes su revisión a partir del próximo 19 de junio de 2027. Con un total de 4 reuniones comprendidas entre el 27 de abril de 2023 y el 23 de junio de 2023, el grupo de trabajo ha aportado toda la documentación e información necesaria para la correcta realización del diagnóstico y posterior aprobación definitiva del plan.

El Plan de Igualdad será variable y dinámico, y sus medidas atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación del Ayuntamiento de Ador en cada momento.




No obstante, al plazo de vigencia que se pacte, el Plan deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación que lleve a cabo la comisión permanente del plan de igualdad.



b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico del Ayuntamiento de Ador.



d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla del Ayuntamiento de Ador, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Llegada la fecha término antes indicada, deberá aprobarse un nuevo plan, ajustándose a la evolución experimentada dEl Ayuntamiento de Ador.

b. AMBITO DE APLICACIÓN ESPACIAL

Según lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan de Igualdad 2022-2026 se aplica en todo el territorio del Estado Español para El Ayuntamiento de Ador El Ayuntamiento de Ador y por consiguiente engloba a la totalidad de su plantilla, incluyendo esta definición al personal cedido por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

Igualmente será de aplicación a toda las sedes o dependencias que el Ayuntamiento pueda abrir durante la vigencia del presente plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

VI. MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PLAN

La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos económicos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas.

Consciente de ello, el Ayuntamiento de Ador se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios suficientes para su efectiva aplicación, facilitando los recursos materiales, económicos, personales o de cualquier tipo necesarios.

VII. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán 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.

Para ello realizará un informe de evaluación anual, donde comprobará el grado de ejecución y posibles problemas o dificultades detectadas, en cuyo caso propondrá acciones de subsanación con objeto de conseguir alcanzar los objetivos propuestos.

- Realizará la correspondiente evaluación de proceso: nivel de desarrollo de las acciones emprendidas y dificultades encontradas
- Evaluación de resultados: consecución de los objetivos específicos
- Evaluación del impacto: grado de consecución de los objetivos generales

La fase de seguimiento se realizará de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades surgidas en la ejecución. Los informes de evaluación anual serán las herramientas de trabajo utilizadas para el inicio de un nuevo proceso de puesta en marcha de posteriores planes de acción. De sus conclusiones se obtendrán los datos de diagnóstico de situación tras la puesta en marcha de las medidas, pudiendo establecerse una comparativa del diagnóstico de que se partía con el actual.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad acordaron el pasado 27 de abril de 2023 la creación de una **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**, que tendrá la responsabilidad de efectuar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad aquí descrito.

La misma está compuesta por los mismos miembros de la actual comisión negociadora, tanto por parte del Ayuntamiento de Ador como por parte de los representantes trabajadores y trabajadoras.

Entre sus funciones destaca:

- Evaluación y seguimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Proposición de medidas correctoras para un mejor cumplimiento de objetivos.
- Asesoramiento en materia de igualdad en cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.
- Conocimiento y resolución de conflictos derivados de la aplicación del presente Plan.
- Facilitar la transmisión de información entre áreas y personas involucradas para la adecuación del Plan a sus objetivos.
- Recoger propuestas y sugerencias de mejora de la plantilla

La Comisión de Seguimiento se reunirá como mínimo 1 vez al año con carácter ordinario, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias por petición de una de las partes previa comunicación escrita indicando los puntos a tratar.

La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de las medidas propuestas, con el fin de:

- Llevar un control sobre las medidas efectivamente aplicadas y las pendientes de aplicación.
- Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
- Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios producidos en el Ayuntamiento de Ador.
- Conocer el grado de satisfacción y efectividad del Plan.
- Facilitar la información sobre la aplicación del Plan.
- Presentar el correspondiente informe de evaluación de resultados ante el organismo competente, según la legislación vigente.

VIII. DERECHO DE ACCESO.

Se garantiza el acceso a los representantes legales, a la información sobre el contenido del Plan, así como la relativa a la consecución de sus objetivos.

En cumplimiento de lo anterior, el Ayuntamiento de Ador facilitará información, al menos anualmente, sobre las políticas en materia de igualdad y la situación en la aplicación de las medidas dispuestas en el Plan, así como la relativa a las mejoras producidas en la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento.

En concreto, el Ayuntamiento de Ador facilitará, con la periodicidad antes indicada, la siguiente información:

- Contenido del Plan de Igualdad, incluido objetivos y medidas establecidas.
- Datos relativos a la presencia de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Ador.
- Identificación de los responsables o de las responsables en materia de igualdad o composición de comisión o comité en su caso.
- Nivel de implantación y puesta en marcha de las medidas propuestas.
- Consecuencias o cambios observados tras la implantación de las medidas.

IX. INFORME DIAGNÓSTICO

El diagnóstico no es más que el proceso de recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, al menos en cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de norma reguladora (LO 3/2007) aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las misma.

Desde la primera reunión efectuada por las partes el día 27 de abril de 2023 la Comisión Negociadora ha facilitado al grupo de asesoramiento externo de UNIVE ABOGADOS S.L. cuantos formularios, plantillas y encuestas se les ha solicitado y los resultados más significativos obtenidos del análisis de estos quedan plasmados a continuación.

Durante todo el proceso de análisis y diagnóstico han sido usadas las herramientas y plantillas facilitadas por el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, adaptadas a las características del Ayuntamiento de Ador de referencia. El objetivo del Plan de Igualdad es analizar e intervenir en cualquier aspecto laboral que pueda tener incidencia de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, enfocando dicho diagnóstico en las siguientes **áreas**:

- Proceso de gestión de personal
- Política retributiva
- Condiciones de trabajo y Corresponsabilidad
- Infrarrepresentación femenina
- Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Comunicación y lenguaje no sexista

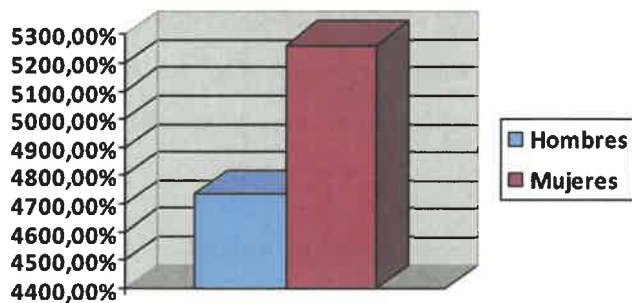
9.1 Proceso de gestión de personal

- Número total de trabajadoras y trabajadores afectos al periodo de análisis (ejercicio 2023): **18**

Total de mujeres: 10

Total de hombres: 8

Esto supone un porcentaje de plantilla de sexo femenino del 55,55 % y un 44,44 % de sexo masculino, no superando el umbral del 60% por ningún lado, NO suponiendo esto masculinización o feminización alguna de la plantilla.



- Contratos indefinidos:

Del total de trabajadoras contratadas, el 25 % son indefinidas. Respecto a los trabajadores, solo el 75 % tiene contrato indefinido.

- Proceso de selección y contratación.

La información cuantitativa respecto del **proceso de selección y contratación** arroja el siguiente resultado: respecto a los puestos de máxima representación, el cuestionario sobre políticas de gestión de personal indica un 57.14% de contratación masculina para cargos con responsabilidad frente a un 42.85% de contratación femenina.

En cuanto a la incorporación en otros puestos de trabajo hablamos de un 66.67% de hombres frente a un 33.34% de mujeres.

INCORPORACIONES DE LOS ULTIMOS AÑOS POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD				
Cargos de responsabilidad	N° mujeres	N° hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo	1			
Puestos directivos	2	4		
Mandos intermedios				
Subtotal cargos de responsabilidad	3	4	42.85	57.14
Otros puestos de trabajo	N° mujeres en ese nivel	N° hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo	1	1		
Personal técnico				
Personal operario o no cualificado		1		
Subtotal otros puestos de trabajo	1	2	33.34	66.67
TOTAL PLANTILLA	4	6		

Considerado como Entidad Pública, el Ayuntamiento de Ador se rige por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Es por ello por lo que en lo referente al proceso de selección estará a lo establecido en los artículos 9, 10 y 11 de dicho texto:

Los procedimientos de selección del personal serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad en los casos del personal laboral; para los funcionarios, además, regidos por los principios de publicidad y celeridad.

De dichos procesos y de la no obtención de plaza resulta la creación de bolsas de empleo por las cuales la entidad podrá optar a cubrir vacantes de forma temporal mediante personal laboral y en base a la puntuación obtenida en dichas pruebas.

- Promoción interna

Revisando la información referente a **Promoción Interna**, en el último año no ha habido, por lo que a fecha del presente plan, no se reporta información al respecto.

- Formación

Revisando la **Formación** recibida por la plantilla en el último año, un total de 9 personas han recibido cursos en materia de formación continua, de los cuales 7 eran mujeres y 2 eran hombres. A continuación, presentamos cuadro con los cursos con mayor participación:

ANÁLISIS PROCESO FORMACIÓN	INFORMACIÓN CUANTITATIVA		
	Nº de personas	mujeres	hombres
Cursos realizados el último año y personas que han participado			
Prevención Riesgos Laborales			
Prev. Delitos Sexuales	6	4	2
Otros	2	2	
Otros	1	1	

El Ayuntamiento de Ador procura que la formación se imparta en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir. Por el contrario, no les es posible garantizar las mismas horas de formación a toda la plantilla para su desarrollo profesional.

9.2 Política Retributiva

Destacamos en primer lugar que al tratarse de una entidad de menos de 50 trabajadores no resulta de aplicación el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores:

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

Los valores que arrojan el registro retributivo, en cuanto a promedios de retribuciones efectivas se refiere, solo reflejan una desigualdad superior al 25% el total salario efectivo de los trabajadores englobados en el GRUPO 08.

Cabe reseñar que debido a la escasa información facilitada para el análisis diagnóstico retributivo no ha sido posible agrupar fehacientemente a todo el personal en función de su categorización profesional dentro de la entidad, teniendo que efectuar la misma en función de los salarios bases percibidos por estos.

Efectuando una comparativa en aquellos grupos en los que no existe paridad de trabajadores y trabajadoras tenemos que hacer referencia expresa a los colectivos GRUPO 01 y GRUPO 05. En el primero de ellos apreciamos una diferencia porcentual, en favor de las mujeres, de un 9% (siendo este un grupo donde predomina el personal masculino) en lo que se refiere a salario base efectivo. Por su parte en el segundo apreciamos una diferencia porcentual en favor de los hombres de un 10%, también en salario base efectivo.

	Nº	Nº SC	SALARIO O BASE Ef	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01			-9%	7%	0%		0%
Hombre	12	12	3.922	4.745	8.667	0	8.667
Mujer	7	7	4.284	4.406	8.690	0	8.690
GRUPO 02			100%	100%	100%		100%
Hombre	6	6	1.207	283	1.490	0	1.490
Mujer	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1.553	1.064	2.617	0	2.617
GRUPO 04			100%	100%	100%		100%
Hombre	1	1	5.957	3.195	9.152	0	9.152
Mujer	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 05			10%	16%	12%		12%
Hombre	2	2	11.564	6.837	18.401	0	18.401
Mujer	6	6	10.380	5.737	16.117	0	16.117
GRUPO 06			100%	100%	100%		100%
Hombre	2	2	876	2.875	3.751	0	3.751
Mujer	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 07							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	8.610	2.743	11.353	0	11.353
GRUPO 08			13%		-64%		-64%
Hombre	1	1	13.427	0	13.427	0	13.427
Mujer	1	1	11.644	10.417	22.061	0	22.061
GRUPO 09							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	17.711	827	18.539	0	18.539

9.3 Condiciones de Trabajo y Corresponsabilidad

El artículo 4 del Convenio Colectivo de referencia indica que los trabajadores y las trabajadoras del Ayuntamiento de Ador desarrollarán su actividad en treinta y seis horas y quince minutos semanales. Con un total de 22 días hábiles de vacaciones 2 días de fiestas locales y 12 días de fiestas de ámbito superior.

En el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar El Ayuntamiento de Ador tiene concedidas 4 reducciones de jornada por cuidado de menores y familiares, los 4 empleados de los que 3 son mujeres y 1 hombre.

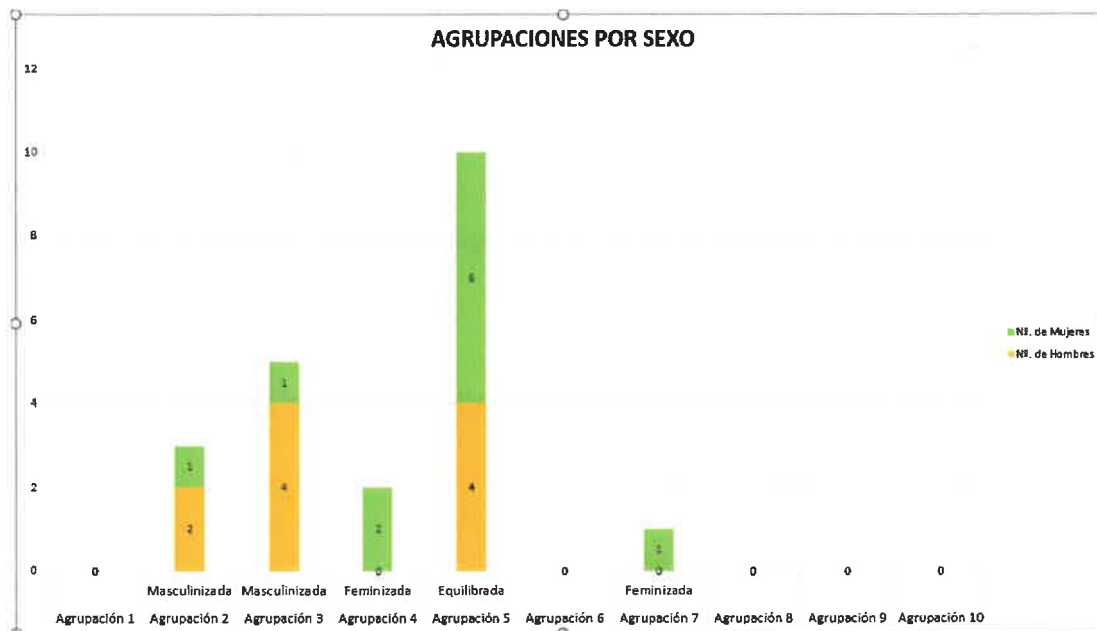
El Ayuntamiento no dispone de casos en activo relacionados con Movilidad funcional y geográfica ni suspensiones de contrato motivadas por Excedencias.

En lo que a permisos se refiere los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Ador disponen de los permisos indicados en el capítulo III del Convenio Colectivo que les es de aplicación.

Además, dispondrán de 6 días de asuntos propios sin necesidad de justificación alguna.

9.4 Infrarrepresentación Femenina

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	GRUPO A1(562)
Agrupación 5	AGENTE EMPLEO(447)
	APAREJADOR(470)
	CONCEJAL(447)
	CONT ACCE(413)
	GRUPO B(422)
	INGENIERO TECN(471)
	PROFESOR TITULAR(439)
Agrupación 4	TECNICO SUPERIOR(335)
Agrupación 3	AAPP(251)
	GRUPO C2(276)
	OFICIAL MANT(281)
	AUX
Agrupación 2	ADMINISTRATIVO(249)
	PEON MANT(215)



La plantilla afecta al análisis y diagnóstico realizado, está compuesta por un total de 18 trabajadores y trabajadoras, de las cuales 10 son mujeres y 8 son hombres. Es por ello que a nivel global se puede considerar que existe feminización de la plantilla puesto que el 55,55 % de la plantilla son mujeres frente al 44,44 % de hombres.

- Representantes de los trabajadores y trabajadoras:

La Composición de la Representación de los trabajadores:

Inmaculada Castillo Martí

Ester Naveiro Sobrado

Sustituto: David Marí Frasquet

9.5 Salud laboral y prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

El Ayuntamiento de Ador consignó un protocolo de prevención y actuación en cualquier modalidad de acoso y violencia (física, verbal, psicológica y/o sexual) dirigido al personal municipal. El objeto de este es establecer reglas claras y públicas sobre resolución de conflictos personales, así como el procedimiento a seguir para presentar una denuncia sobre las materias mencionadas anteriormente, garantizando el anonimato, la no adopción de represalias por su presentación y la confidencialidad e información reservada en todos los aspectos de esta. La finalidad es la definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, procedimiento en caso de denuncia e identificación de medidas frente a dicho acoso. La prevención e identificación de estos casos es primordial. Los principios rectores de la política de prevención del acoso y la violencia en el trabajo recogidos en el texto de referencia son:

- Crear una cultura organizativa con normas y valores contra el acoso
- Política de No Acoso y No Violencia en el trabajo
- Garantizar medidas de prevención tales como:
 - Identificación o evaluación de riesgos psicosociales
 - Informar y formar al personal sobre factores psicosociales
 - Vigilancia sanitaria sobre la salud del personal
- Garantizar medidas de intervención tales como:
 - Creación de procedimiento interno para solucionar conflictos
 - Investigación de daños para la salud
- Garantizar medidas de protección del personal mediante:
 - Adaptación del puesto de trabajo a sus condiciones personales
 - Adscripción a un nuevo puesto compatible con sus características personales o psicofísicas

Además, de las conversaciones mantenidas en las anteriores reuniones de la Comisión negociadora destacamos que NO se han producido situaciones de discriminación ni acoso sexuales o por razón de sexo; por consiguiente, tampoco existen denuncias ni reclamaciones ante la ITSS por motivos relaciones con dicho asunto

9.6 Comunicación y lenguaje no sexista

La comunicación y lenguaje no sexista ha sido analizada en todas las áreas objeto de diagnóstico. De los formularios y documentación analizada NO refiere que exista en el Ayuntamiento de Ador un lenguaje o comunicación sexista.

Si bien el Ayuntamiento de Ador no cuenta con un protocolo específico en esta materia.

X. OBJETIVOS Y MEDIDAS

El Plan de Igualdad 2023-2027 entre hombre y mujeres de del Ayuntamiento de Ador tiene como objetivos, entre otros:

- Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en ocupaciones y grupos profesionales.
- Garantizar los principios de objetividad y transparencia en la política retributiva.
- Promover la posibilidad del acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Garantizar el acceso a formación en igualdad a hombres y mujeres.
- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida laboral, personal y familiar de hombres y mujeres.
- Continuar y ampliar la política de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por razón de sexo.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y el lenguaje no sexista.

Para ello y tras la realización del oportuno análisis de diagnóstico el Ayuntamiento de Ador aportará las medidas necesarias con tal de cumplir dichos objetivos en el plazo establecido.

En el plazo de 3 meses desde el registro del actual Plan de Igualdad el Ayuntamiento de Ador comunicará a sus trabajadores y trabajadoras el inicio de aplicación del mismo, facilitando una copia del documento mediante correo electrónico para que quede constancia de su entrega.

A continuación, indicamos las principales medidas a tomar y cumplir durante el periodo de vigencia del plan, medidas podrán ser ampliadas en las reuniones del Comité de Seguimiento por petición de alguna de las partes.

10.1 PROCESO DE GESTION DE PERSONAL

1. Objetivo General.

Alcanzar una distribución uniforme y equilibrada entre los hombres y las mujeres en todos los niveles en el Ayuntamiento de Ador. Con el fin de fomentar la promoción profesional de las empleadas y su acceso a puestos de responsabilidad, y en su caso, corregir cualquier tipo de discriminación directa o indirecta del personal, así como mejorar el acceso a la formación.

2. Acciones.

- Equilibrio de la plantilla entre mujeres y hombres en nuevas contrataciones para puestos masculinizados o feminizados.
- Primar la promoción interna frente a la contratación externa.
- Garantizar procesos selectivos en condiciones de igualdad, a través de la revisión de los mismos, con objeto de eliminar posibles desequilibrios que pudieran producirse
- Adaptación de la denominación del puesto de trabajo a la neutralidad.

- Seminarios y cursos de sensibilización en materia de igualdad de oportunidad y lenguaje no sexista.
- Formar a nivel normativo en igualdad a agentes impliados en los procesos de selección
- Fomentar la formación de tribunales con presencia equilibrada de mujeres y hombres
- Inclusión de temario en materia de igualdad en las convocatorias de empleo

3. Plan de Acción

3.1 Actividad: Formación en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Destinatarios: Las personas encargadas de la selección de personal y redacción de las bases de procesos de selección.

Temporalidad: Recibir la formación durante el primer año de vigencia del presente plan.

3.2 Actividad: Revisión del lenguaje utilizado en las ofertas de empleo garantizando el uso de un lenguaje inclusivo en aras de conseguir eliminar posibles desequilibrios

Destinatarios: Las personas encargadas de redacción de las bases de procesos de selección.

Temporalidad: Recibir la formación durante el primer año de vigencia del presente plan.

3.3 Actividad: Establecimiento de tribunales de procesos selectivos con presencia equilibrada de hombres y mujeres

Destinatarios: Las personas encargadas de formar parte de los tribunales de selección.

Temporalidad: Recibir la formación durante el primer año de vigencia del presente plan.

10.2 POLITICA RETRIBUTIVA

1. Objetivo General.

Al igual que el conjunto del Plan de Igualdad el objetivo del registro retributivo no es otro que garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada y el adecuado acceso a la información retributiva, en aras de evitar la desigualdad en las percepciones salariales por categoría y sexo.

2. Acciones.

A pesar de no existir diferencias porcentuales con necesidad de justificación y a la espera de efectuar el informe diagnóstico de los procesos de selección la entidad deberá controlar que el abono de complementos salariales distintos del Salario Base se efectúa por circunstancias específicas de los puestos de trabajo así como evaluar los motivos que han llevado a no facilitar toda la información oportuna para la correcta agrupación del personal, de cara a la revisión del plan de igualdad

3. Plan de Acción

Actividad: Evaluación continua de los siguientes indicadores:

- Número de mujeres y hombres y porcentajes por retribución.
- N.º de puestos actualizados salarialmente.
- Temporalidad: Implantación durante el primer año de vigencia del presente plan con evaluación anual.

10.3 CONDICIONES DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD

1. Objetivo General.

Impulsar las políticas efectivas de conciliación, mejora y desarrollo continuo de las mismas.

2. Acciones.

- Informar a las trabajadoras y a los trabajadores de cursos de formación para capacitación de cara a procesos de promoción interna.
- Informar a las trabajadoras y a los trabajadores de vías de adaptación de jornada para conciliación de vida laboral y familiar
- Conocer los resultados del acceso y promoción profesional desagregados por sexo con objeto de subsanar posibles desequilibrios a través del análisis de las posibles causas.
- Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad
- Garantizar el acceso a la formación a través de la programación de planes de formación inclusivos (adecuándose a las necesidades de promoción y facilitando su realización en horario laboral)

3. Plan de Acción

- **3.1 Actividad:** Realizar un catálogo con las medidas de conciliación existente: Documentar y publicar el plan de medidas de conciliación para facilitar las mismas.
- **Destinatarios:** Empleado publicada encargada de Recursos Humanos.
- **Temporalidad:** Implantación durante el primer año de vigencia del presente plan.

- **3.2 Actividad:** Análisis de las necesidades formativas de la plantilla en relación al puesto de trabajo, mediante la consulta al personal de necesidades detectadas y la posterior ejecución del correspondiente informe de necesidades formativas .

- **Destinatarios:** Empleada publicada encargada de Recursos Humanos.

- **Temporalidad:** Implantación durante el primer año de vigencia del presente plan.

- **3.3 Actividad:** Realizar campañas de políticas de igualdad en materia de conciliación en las que se ponga de manifiesto la sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres, garantizando que las personas que se acojan a una jornada distinta de lo habitual no sean relegadas a puestos de trabajo con poca responsabilidad o capacidad de decisión, ni pierdan la posibilidad en su caso de promoción interna.

- **Destinatarios:** Empleada publicada encargada de Recursos Humanos.

- **Temporalidad:** Implantación durante el primer año de vigencia del presente plan

3.4 Actividad: Realización de un estudio sobre el resultado de la promoción profesional en los últimos cinco años.

En dicho estudio se analizará el criterio de acceso a la promoción, requisitos establecidos, publicidad de la misma, personal potencialmente beneficiario y resultado.

Destinatarios: Empleada publicada encargada de Recursos Humanos.

Temporalidad: Implantación durante el primer año de vigencia del presente plan.

3.5 Actividad: Inclusión de la formación en igualdad como criterios puntuables en la baremación de méritos para la promoción profesional.

Destinatarios: Las personas encargadas de redactar las bases del procesos de selección.

Temporalidad: Implantación durante el primer año de vigencia del presente plan

10.4 INFRARREPRESENTACION FEMENINA

1. Objetivo General.

Alcanzar una distribución uniforme y equilibrada en todos los niveles del Ayuntamiento de Ador.

2. Acciones.

- Dar visibilidad a las mujeres en puestos ocupados en exclusividad por hombres.
- Campaña de comunicación interna sobre el plan de igualdad: sensibilización e información a la plantilla.

3. Plan de Acción

Actividad:

- Impartir una sesión informativa de la política del Ayuntamiento de Ador en materia de igualdad sensibilizando a la plantilla y dando a conocer el plan de igualdad.
- Entrevistar y dar publicidad en cualquier medio de comunicación interno (circulares, tabloneros de anuncios, etc.) o externo (apariciones públicas, declaraciones de prensa, publicidad...etc.), ya sea en soporte escrito o verbal, a las mujeres que ocupan puestos exclusivos para hombres.
- Destinatarios: Empleada publicada encargada de Recursos Humanos.

Temporalidad:

- o Una sesión en los próximos 3 meses desde la publicación del plan.

- Entrevista a mujeres cuando sea conveniente siempre que se incluya dentro de los 4 años de vigencia del presente plan.

10.5 SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO DE SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo general: Prevenir y, en su caso, eliminar cualquier tipo de acoso o violencia de género en el trabajo y fomentar la salud laboral, establecer medidas de defensa ante supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

10.5.1. SALUD LABORAL

1. Acciones:

- Impulsar políticas en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral desde la perspectiva de género.
- Vigilar la salud de la plantilla, en atención a las especialidades entre uno y otro sexo.

2. Plan de acción

Actividad:

- Revisión del procedimiento de evaluación de los riesgos laborales en la empresa.
- Efectuar las evaluaciones de riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales.

Destinatarios: Empleado publicada encargada de Recursos Humanos.

Temporalidad: En la próxima revisión El Ayuntamiento de Ador de Prevención de Riesgos.

10.5.2. PREVENCIÓN DEL ACOSO DE SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. Acciones.

- Realizar un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Crear un canal de comunicación y denuncias en caso de acoso e informar de la privacidad y funcionamiento del mismo.
- Campaña de sensibilización y formación de toda la plantilla en materia de prevención de acoso sexual.

2. Plan de Acción

Actividad:

Redacción y traslado a toda la plantilla del protocolo de acoso sexual y /o por razón de sexo.

Canal de comunicación y denuncias:

1. Designar persona responsable que instruya en canal de denuncias.
2. Establecer el mecanismo de funcionamiento del canal.
3. Informar de la existencia y funcionamiento del mismo a toda la plantilla así como de su privacidad.

Impartir formación a toda la plantilla en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Destinatarios: Integrantes de la comisión permanente.

Temporalidad:

- Redactar el protocolo en el primer año de vigencia del plan.
- Impartir la formación en el primer año de vigencia del plan.

10.6 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

1.- Objetivo

Promover el valor de la unidad de género, la sensibilización y formación en esta materia, uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa, sensibilización a los trabajadores y trabajadoras y mejora de los sistemas de comunicación en la El Ayuntamiento de Ador para seguir profundizando en la igualdad real.

2. Acciones:

- Cuidar el estilo y contenido del lenguaje. No faltar el respeto a ningún trabajador ni trabajadora por ningún trabajador ni trabajadora.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras del uso no sexista del lenguaje tanto corporal como verbal.

3. Plan de acción:

Actuaciones:

1.1 Emplear un lenguaje no sexista y no discriminatorio.

1.2 Eliminar todo tipo de referencias o menciones relacionadas con roles o estereotipos.

1.3 Realizar un correcto tratamiento de la imagen de la mujer y del hombre.

1.4 Tener en cuenta, a los efectos de lo aquí dispuesto, cualquier medio de comunicación interno (circulares, tabloneros de anuncios, etc.) o externo (apariciones públicas, declaraciones de prensa, publicidad...etc.), ya sea en soporte escrito o verbal.

1.5 Tratar la igualdad de oportunidades desde un planteamiento de refuerzo positivo, evitando centrarse en un enfoque de “ayuda”, a veces indicador de situaciones de inferioridad o incapacidad.

Es decir, priorizar un enfoque de la comunicación desde el planteamiento de la igualdad de oportunidades como un derecho irrenunciable.

1.7 Corregir formas de comunicación o comportamientos incorrectos tales como los supuestos hipotéticos establecidos en el cuadro que se dispone a continuación:

SUPUESTO O CIRCUNSTANCIA	INCORRECTO	CORRECTO
Referencia a determinados puestos de trabajo	“señora de la limpieza”	“personal de limpieza” (no dar por hecho que son mujeres).
	“el chico de mantenimiento”, etc.	“personal de mantenimiento” No dar por hecho que se trata de hombres.
Actividades extralaborales	Actividades exclusivas en función del género (partidos de fútbol masculinos).	Actividades mixtas o con posibilidad de elección.
Relación entre trabajadores/as	Imitación de gestos, voz, forma de caminar basadas en el género, actitudes críticas sobre el estilo de vestir o aspecto de una persona, incidiendo en el sexo de dicha persona.	Amonestar de forma escrita dando traslado al órgano superior y al comité quedando reflejado en el historial del trabajador o trabajadora y sancionar dichas conductas, en caso

	<p>Referirse al trabajador o trabajadora por adjetivos, calificativos, diminutivos o mote.</p> <p>Emplear un tono fuera de lo normalmente establecido.</p> <p>Realizar gestos o ademanes abusivos o indicativos de cualquier tipo de mala conducta.</p> <p>Tendencia al tuteo de mujeres, no de hombres.</p>	<p>de suceder, y en ningún caso se le restaran importancia o se pasaran por alto.</p> <p>Tratamiento igualitario</p>
Espacios físicos	Crear espacios o grupos de trabajo diferenciados por géneros (agrupación de los puestos de trabajo según género).	Incentivar departamentos mixtos, y según funciones, puesto o categoría.
Ejecución de tareas	Asignar tareas relacionadas con la destreza física a hombres y relacionadas con la organización de eventos o celebración a mujeres.	Reparto de tareas de forma equitativa, creación de grupos mixtos.
Roles tradicionales	En caso de urgencias por asuntos personales, si ambos cónyuges trabajan	Determinar un procedimiento de actuación, avisando a quien

	en la misma empresa, avisar a la mujer.	se determine, a aquel con menor carga de trabajo, responsabilidad o que suponga menos trastorno organizativo.
--	---	---

XI. DEFINICIONES


La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad asume como propias las definiciones recogidas en la LO 3/2007 de 22 de marzo y otras de carácter normativo, en orden de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.


Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo: el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta: 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. 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.




Acoso sexual y acoso por razón de sexo: constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.



Indemnidad frente a represalias: También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.



Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de

un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acción Positiva: Los Poderes Públicos están mandatados para la adopción de medidas de acción positiva en favor del colectivo desigual, y en concreto para eliminar la desigualdad de las mujeres respecto de los hombres, como avala el artículo 11 de la L.O. 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.

Diagnóstico: Estudio o investigación para conocer una situación concreta para intervenir a continuación en la misma. En materia de género permite conocer con rigor la situación o estado de un ámbito para proceder a una acción o proyecto

Conciliación: Articulación de políticas, estrategias y medidas para armonizar los tiempos, intereses, obligaciones y necesidades en todas las dimensiones de la vida.

Corresponsabilidad: La distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

Discriminación Indirecta: 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.

Estereotipo De Género: Conjunto de creencias que se fundamentan en ideas preconcebidas sobre supuestos atributos “naturales” de mujeres y hombres y que se imponen como clichés, opiniones o imágenes convencionales, que adjudican características, capacidades y comportamientos específicos para las mujeres y los hombres.

Evaluación: Elemento clave en cualquier intervención, cuyo objetivo principal es determinar la eficacia, la eficiencia y, sobre todo, la idoneidad de las medidas ejecutadas. Un Plan debe incluir un seguimiento y una evaluación.

A través del seguimiento se va realizando una comprobación de cómo se van desarrollando las actuaciones previstas que dan contenido al Plan y es posible hacer ajustes en las mismas para que atiendan a los objetivos para el que fueron definidas.

En la evaluación se lleva a cabo un análisis crítico de las actividades y resultados, y para ello, se analizan los métodos utilizados, la validez de los objetivos, los recursos, etc.

Según sus características, las evaluaciones pueden ser:

Periódica. Se realiza cada cierto tiempo. Permite conocer la incidencia que está teniendo la puesta en marcha del Plan, los obstáculos que están apareciendo o no se habían identificado, etc., de manera que puedan plantearse alternativas y, asegurar el cumplimiento de los objetivos.

Final. Se realiza una vez que ha finalizado el período de vigencia del Plan. Se evalúan las actividades que se han desarrollado, la eficacia de las mismas, los impedimentos que se han presentado y las variaciones que se han tenido que incorporar.

Interna o externa. En función del personal que las realiza, si pertenece o no al Ayuntamiento.

Género: Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para mujeres y hombres atribuidas en función de su sexo biológico.

Indicadores: Puntos de referencia que brindan información cualitativa o cuantitativa, conformada por uno o varios datos constituidos por percepciones, números, hechos, opiniones o medidas, que permiten seguir el desarrollo de un proceso y su evaluación, y que deben guardar relación con el mismo.

Indicadores De Género: Instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

Lenguaje inclusivo: Lenguaje inclusivo es el que trata a todas y a todos con el mismo respeto, sin ocultar, excluir o jerarquizar, evitando el sesgo hacia un sexo o género social en particular. El uso sexista del lenguaje refleja y refuerza la desigualdad entre ambos sexos.

Políticas De Igualdad: Políticas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las decisiones. Transversalizan la igualdad en la implementación de toda la acción política.

Roles De Género: Papeles, funciones, actividades y responsabilidades que socialmente se atribuyen como “propias” y diferenciadas a mujeres y hombres.

Segregación en el Trabajo: Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo.

Segregación Horizontal: Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos.

Sexismo: Asignación de valores, capacidades y roles distintos para hombres y mujeres, en función exclusivamente de su sexo y de las cargas de género que rigen en la sociedad. Se caracteriza por una jerarquización que da mayor valor a lo masculino y menor a lo femenino, determinando situaciones de inferioridad y subordinación para las mujeres. Se diferencia del androcentrismo en que éste refleja el punto de vista que interpreta la realidad, mientras el sexismo es un comportamiento cultural de carácter individual.