

María Dolores García Aparicio (1 de 11)
ADL
Fecha Firma: 12/01/2021
HASH: cad118d5d6c6cf4c39f3595cbb842ec74



JPL48118006 (2 de 11)
Jefe Policía Local
Fecha Firma: 12/01/2021
HASH: 2cd126ee95e38fcd351648c834cf2e8



Juan Antonio García López (3 de 11)
Técnico Deportivo
Fecha Firma: 11/01/2021
HASH: cad59e762d08d2996e11911b48f684



PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE ENGUERA 2021-2024



INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. MARCO LEGAL.....	8
ÁMBITO INTERNACIONAL.....	8
ÁMBITO EUROPEO.....	9
ÁMBITO NACIONAL.....	10
ÁMBITO AUTONÓMICO.....	11
3. PRINCIPIOS TRANSVERSALES.....	13
4. METODOLOGIA.....	15
OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO.....	15
PROCESO DE DESARROLLO.....	16
ELEMENTOS DE ANÁLISIS.....	19
5. DIAGNÓSTICO.....	21
5.1 CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL.....	21
5.2 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	22
5.3 DISTRIBUCIÓN POR SEXOS.....	23
5.4 DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA.....	24
5.5 DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS.....	25
5.6 DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD.....	26
5.7 DISTRIBUCIÓN POR EDAD.....	29
5.8 INCORPORACIONES Y BAJAS.....	30
5.9 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE EMPLEO.....	31
DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA LABORAL.....	31
TIPO DE CONTRATO FIJO O INDEFINIDO DESAGREGADO POR SEXO.....	33
TIPO DE CONTRATO LABORALES.....	34
TIPO DE PUESTO.....	35
5.10 PROMOCIÓN Y FORMACION.....	37
PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	38
FORMACION.....	38
5.11 ORDENACIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.....	39
5.12 RETRIBUCIONES.....	40
5.13 SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	42
5.14 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO.....	44
DIAGNÓSTICO CUALITATIVO.....	46
6. OBJETIVOS DEL PLAN.....	59
7. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	61
8. PERIODO VIGENCIA.....	61
9. ÁREAS.....	63
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	63
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	64
FORMACIÓN.....	64
PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	65
CODICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	65
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	65
VIOLENCIA DE GÉNERO.....	69
10. EVALUACION Y SEGUIMIENTO.....	71
12. GLOSARIO.....	74





María José Mora Pérez (9 de 11)
Trabajadora social
Fecha Firma: 11/01/2021
HASH: 5a0621a40242c243178b23f3641fedb



Sonia Sánchez Regües (8 de 11)
Administrativa
Fecha Firma: 12/01/2021
HASH: 3a51c8528961c07910e0814ce040c10f



María Matilde Marín Palop (7 de 11)
Alcaldesa
Fecha Firma: 11/01/2021
HASH: df174a8040608b74d4d5cccc07a8591787



INTRODUCCIÓN

María Dolores Martínez Hernández (10 de 11)
Técnico Igualdad
Fecha Firma: 11/01/2021
HASH: e26891a13b764eb102622b7e7eee1fe1



PL46118043 (11 de 11)
Agente Policía
Fecha Firma: 11/01/2021
HASH: 7c4cebeeb2bcd7c1601516e6a7a2250a



Cód. Validación: 66FMJ0JH-C7N55-M457NXYXPWDL | Verificación: <https://enguera.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Páágina 4 de 91

1. INTRODUCCIÓN

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trata de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de la igualdad de género en España.

En este sentido, es de suma importancia que las entidades locales se comprometan y asuman su implicación en la igualdad de oportunidades, siendo referentes para el municipio Enguerino. Es por ello, que el **Ayuntamiento de Enguera** se compromete en el establecimiento y desarrollo de medidas en todos los ámbitos en los cuales desarrolla actividad, y por ello acuerda la elaboración e implantación del **I PLAN DE IGUALDAD INTERNO**.

Para llevar a la práctica estos principios enunciados se asume la obligación de elaborar planes de igualdad para las personas trabajadoras del sector público que está recogida tanto en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** que afecta directamente a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos; como en la **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público** (en adelante, el EBEP), que implica a todas las Administraciones Públicas.

En el Apartado 2 de su Disposición Adicional 8a del EBEP se recoge el mandato general dirigido a las “Administraciones Públicas” para elaborar y aplicar un plan de igualdad para los trabajadores y trabajadoras dependientes de ellas. En esta ley, de manera expresa, se obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, por ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres; de igual modo, obliga a que el plan de igualdad elaborado y aprobado sea desarrollado en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal empleado.



El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias señaladas en el **Artículo 46.2 de la Ley 3/2007 de Los planes de igualdad y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**, conteniendo al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Así como respetará los criterios de actuación que se establecen en el Artículo 51 para las Administraciones Públicas, según lo cual, éstas en el ámbito de sus competencias, removerán los obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación, facilitaran la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentarán la formación en igualdad, promoverán la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración, establecerán medidas de protección frente a situaciones de acoso sexual, establecerán medidas para eliminar discriminaciones retributivas por razón de sexo y evaluarán la efectividad del principio de igualdad.

Para todo ello se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.



MARCO LEGAL



Cod. Validación: 66FMJJWH7C7N5FVA27N1 PWD | Verificación: <https://anguera.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 91

2. MARCO LEGAL

Ámbito Internacional

- Preámbulo y artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958 .
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial Se abrirá en una ventana nueva. . Resolución de la Asamblea General 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
- Artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Artículos 2, 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Se abrirá en una ventana nueva. . Resolución de la Asamblea General 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- Artículo 3 de la Convención de las Naciones Unidas Se abrirá en una ventana nueva. sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) Resolución de la Asamblea General 34/180 del 18 de diciembre de 1979.
- Convenio nº 111º OIT de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo.
- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (1979).
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) y sus posteriores revisiones, la última en el año 2015 (Beijing+20).



Ámbito Europeo

- Artículos 1 y 14 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género. Se abrirá en una ventana nueva.
- Artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea Se abrirá en una ventana nueva. DOUE 30.03.2010.
- Artículos 20, 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea Se abrirá en una ventana nueva. .
- Directiva 79/7/CEE del Consejo Se abrirá en una ventana nueva. , de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo Se abrirá en una ventana nueva. , de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Directiva 2006/54/CE Se abrirá en una ventana nueva. , relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Directiva 2010/18/UE Se abrirá en una ventana nueva. del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 . Comisión Europea.
- Estrategia de igualdad de género 2018-2023. Consejo de Europa.
- Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final) .
- Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02) .



- Recomendación CM/Rec (2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo.

Ámbito Nacional

- Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ley 23/2015, 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.



- Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Ámbito Autonómico

- Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- Decreto 102/2018, de 27 de julio, del Consell, de desarrollo de la Ley 8/2017, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.
- Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell.
- Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.



PRINCIPIOS TRANSVERSALES



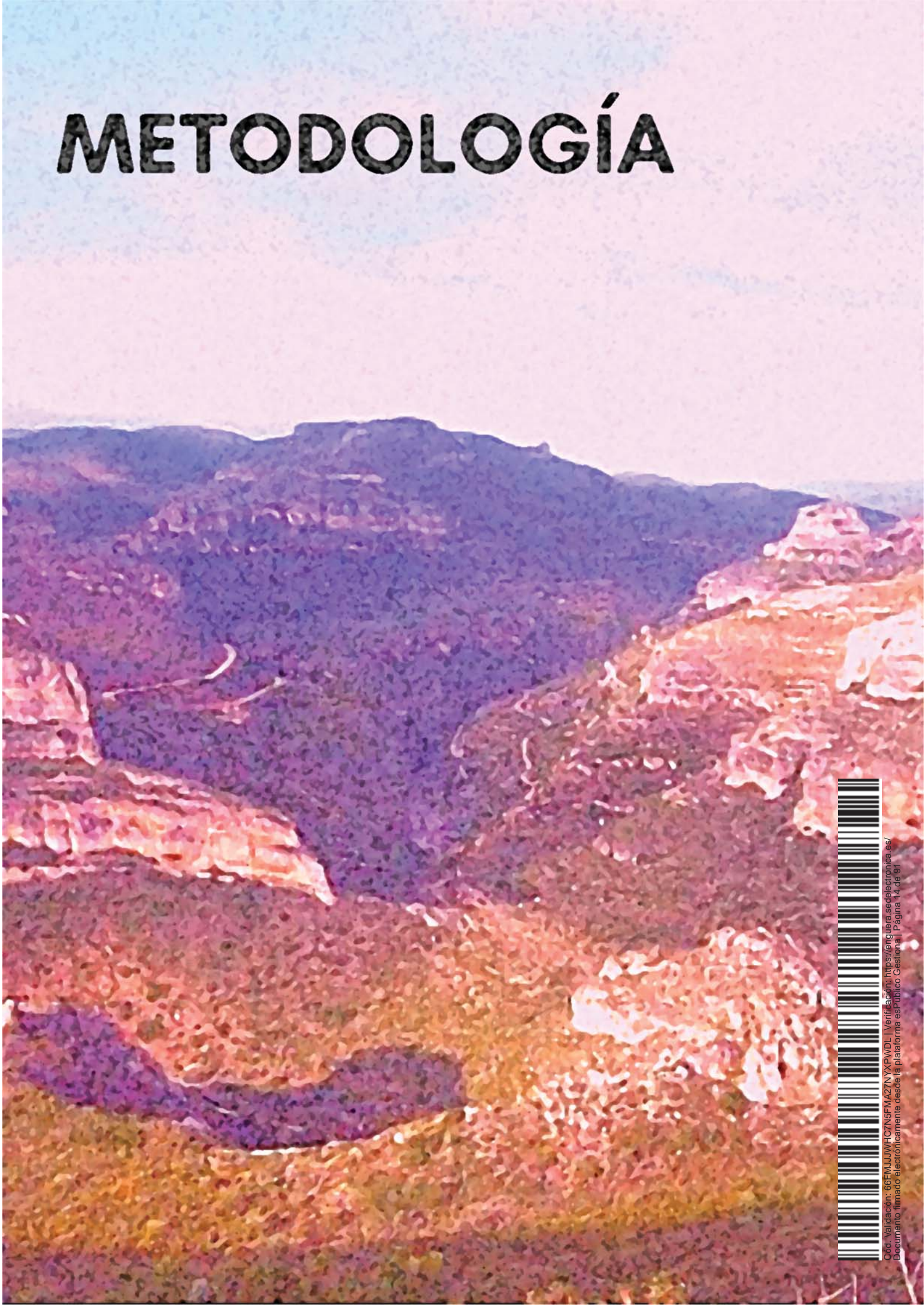
Codi validació: 687MUBJWJFC7N55M/A27NXXPWDL | Verificació: <https://enginyeria.sedelectronica.es/>
Documente firmat electrònicament des de la plataforma es.Publico.Gestiona | Pàgina 12 de 91

3. PRINCIPIOS TRANSVERSALES

- **Participación y transparencia:** la plantilla, a través de su representación legal, poseerá presencia, información y capacidad de decisión a lo largo de todo el proceso de elaboración, ejecución y evaluación.
- **Transversalidad:** el Plan de Igualdad pretenderá introducir el respeto por la igualdad de género de manera transversal, en todas las áreas de gestión de los recursos humanos de la organización.
- **Globalidad:** el Plan de Igualdad se aplicará a toda la organización y a todo el personal adscrito a la misma.
- **Flexibilidad:** las medidas y objetivos a cumplir se plantearán desde un punto de vista dinámico y flexible, ya que podrán sufrir cambios, con el objetivo de adaptarlas a las necesidades y dificultades que puedan surgir durante su puesta en marcha, detectadas durante la fase de seguimiento.



METODOLOGÍA



Codi: Validación: 66FMJJUJWFC7N5FMAC27NXXPWDL | Verificación: <https://eng.ueva.es/se/electronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma es-Publico Gestiona | Página 14 de 91

4. METODOLOGIA

El diagnóstico del Plan de Igualdad es un instrumento de trabajo para la intervención que permite conocer la situación de una organización respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente de recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura organizacional. Su realización adquiere pleno sentido para ser utilizado posteriormente como soporte informativo en la definición de un plan de actuación: el Plan de Igualdad.

Posee un carácter eminentemente práctico. Dada su naturaleza de instrumento de trabajo a partir de la cual se elabora el Plan de Igualdad, debe ser concebido como un instrumento útil que proporcione información para conocer los aspectos sobre los que es necesario intervenir con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el funcionamiento de la organización.

El diagnóstico muestra una fotografía de la administración local en un momento puntual, pero debe ser revisado de manera periódica a fin de conocer la eficacia de las intervenciones realizadas, el análisis de los indicadores de seguimiento y detectar posibles nuevas necesidades a las que dar respuesta.

OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Los objetivos que se han perseguido con la realización de un diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han sido:

- Obtener información pormenorizada de las características del Ayuntamiento y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la incidencia que la gestión de recursos humanos tiene en la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la administración local.



Las desigualdades pueden manifestarse de varias formas:

- En la representación de mujeres y hombres en la plantilla.
 - En la participación de mujeres y hombres en los procesos de gestión de recursos humanos (formación, selección, promoción o desarrollo de carrera, etc.)
 - En la política de recursos humanos: existencia de criterios homogéneos, discriminaciones indirectas, acceso a la información, etc.
- Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.
 - Detectar puntos de mejora a partir de la identificación de la existencia de desigualdades.
 - Impulsar un cambio de funcionamiento en la administración local, una mejora en la gestión de los recursos humanos y una optimización de sus potencialidades.

En definitiva, el diagnóstico proporciona un mejor conocimiento interno, significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades, permite prepararse para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de su modernización y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad de género en la administración local.

PROCESO DE DESARROLLO

El diagnóstico se ha desarrollado en las siguientes fases:

- 1) Planificación del proceso
- 2) Recogida de la información
- 3) Análisis de la información obtenida
- 4) Elaboración del informe de diagnóstico

1) *Planificación del proceso*

El primer paso a la hora de poner en marcha un proceso de diagnóstico ha sido la planificación de:



- los objetivos por conseguir,
- la información que se va a analizar,
- la metodología e instrumentos que utilizar,
- el cronograma para su ejecución y
- la definición de las responsabilidades de cada uno de los miembros del Comité de Igualdad en la recogida de información.

En la planificación del proceso diagnóstico se tuvieron en cuenta los recursos necesarios, tanto humanos (qué personas iban a participar en los distintos momentos del diagnóstico, de qué departamentos, si se iba a contar con apoyo externo especializado, etc.) como materiales (en concreto, los instrumentos o herramientas necesarios para la recogida y análisis de la información: modelo de cuestionario y tablas de recogidas de información). Se definió un cronograma para el trabajo interno de prever plazos para la realización de cada una de las tareas necesarias en la elaboración del diagnóstico intentando ajustarnos de manera realista al tiempo y a los recursos disponibles.

2) *Recogida de información*

La recogida de datos para el diagnóstico se ha realizado según la planificación y se ha relacionado con:

- La recopilación de documentación secundaria que contuviera información sobre el Ayuntamiento.
- La explotación de bases de datos sobre la composición de la plantilla y su participación en los distintos procesos de gestión de recursos humanos.
- La recogida de información sobre el desarrollo de las prácticas de gestión recursos humanos (selección, promoción, formación, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, retribución): siendo el objetivo valorar los procedimientos, herramientas y criterios definidos de manera formal o informal para el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos a través de documentos formales, cuestionarios a las personas responsables de esta gestión y representantes legales de la plantilla.



- La recogida de opiniones de la plantilla sobre la igualdad de oportunidades a partir de una encuesta.

3) *Análisis de la información*

Una vez recopilada toda la información, se ha procedido a su análisis desde el enfoque de género, teniendo en cuenta la incidencia de la gestión en la participación de mujeres y hombres en la organización, y, por tanto, en el aprovechamiento de todos sus potenciales.

Se ha tenido especial atención en procurar que:

- La información estuviera desagregada por sexo.
- La aplicación del enfoque de género haya analizado la existencia de diferencias en la presencia y participación de mujeres y hombres en la organización y la incidencia que los estereotipos, los roles y las relaciones de género tienen en el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos, identificando la causa de estas diferencias.
- El análisis de un dato en concreto (por ejemplo, la de presencia de las mujeres en la administración local, en los puestos de responsabilidad, la participación en procesos formativos, entre otros) se ha considerado con relación a diferentes variables que puedan matizar y explicar la situación de referencia (por ejemplo, la edad, el compromiso previo con la igualdad,...).

4) *Elaboración del informe de diagnóstico*

A partir del análisis de la información, se ha elaborado el siguiente informe de resultados del diagnóstico tanto cuantitativo (datos objetivos) como cualitativo (opiniones de la plantilla) que ha supuesto la referencia de cara a formular las futuras propuestas de actuación a incluir en el Plan de Igualdad.



ELEMENTOS DE ANÁLISIS

El presente informe diagnóstico se ha elaborado desde una doble perspectiva:

1. **DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO:** para la realización de este diagnóstico se han revisado los datos numéricos desagregados por sexo y de la plantilla en general relativos a diversos aspectos como:
 - a. Cultura y gestión organizacional.
 - b. Procesos de selección y contratación
 - c. Clasificación profesional
 - d. Formación
 - e. Promoción profesional
 - f. Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres
 - g. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - h. Infrarrepresentación femenina
 - i. Retribuciones
 - j. Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
 - k. Registro retributivo
 - l. Otras materias

2. **DIAGNÓSTICO CUALITATIVO:** se administró un cuestionario de opinión a la plantilla del **Ayuntamiento de Enguera** en formato on line y papel solicitándole su opinión sobre determinados aspectos relacionados con la igualdad de género que recogía las siguientes preguntas con dos opciones de respuesta (SI/NO):

ENLACE: <https://forms.gle/cKSjW68Af9yqQUmC9>

CUESTIONARIO EN PAPEL PLANTILLA¹

CUESTIONARIO EN PAPEL DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA²

1 ANEXO 1

2 ANEXO 2





DIAGNÓSTICO



5. DIAGNÓSTICO

5.1 CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

El Ayuntamiento de Enguera no cuenta con ningún trabajo previo en materia de planes de igualdad, ni el propio de la gestión del personal interno del ayuntamiento, ni el plan municipal enfocado a la ciudadanía.

Desde el año 2018, se comienza a configurar una serie de actividades en torno a los meses de marzo y noviembre, teniendo continuidad hasta la fecha.

Con anterioridad, existe un historio de intervención por parte del departamento de servicios sociales, pero no se realizaba bajo criterios de la Conselleria de igualdad, y eran acciones aisladas para promover la participación de la mujer en diferentes ámbitos.

Es a destacar, que en el ámbito de los derechos laborales de las mujeres víctimas violencia de genero, el ayuntamiento se rige por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Publico (en adelante, el EBEP), que implica a todas las Administraciones Públicas, y por el convenio laboral del año 1992 donde o se tiene actualizado las nuevas disposiciones normativas en materia de igualdad de oportunidades, ni en materia de violencia de género.

Entre otras de las carencia detectadas, no dispone de plan de acogida, ni de un sistema de calidad.

En materia de responsabilidad social, El ayuntamiento ha comenzado a desarrollar acciones dentro de los objetivos del desarrollo sostenible 2030, con un primer video donde sensibiliza e identifica los objetivos que el municipio cumple y os establece como un reto.

En el siguiente enlace podemos visualizar los objetivos de la agenda 2030, los cuales el municipio hace fiel cumplimiento:

<https://youtu.be/atFLa7FQcFI>



5.2 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La selección, contratación y promoción se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, según establecen las leyes³.

En las contrataciones temporales se respetarán los principios de igualdad, mérito y capacidad, sin que sea necesaria la publicación en el BOP.

El conjunto de vacantes y plazas no ocupadas por personal fijo, como las de nueva creación no ocupadas en las fases de concurso y de promoción interna, así como por reingreso de excedentes, conformarán la Oferta de Empleo Público de cada año.

La selección de personal se realizará, con carácter general, por el sistema de concurso-oposición, pudiéndose utilizar el sistema de oposición libre. Pero, además, existen otros procedimientos:

- a) Concurso: publicación en el BOP.
- b) Libre designación: sujeto a legislación vigente y publicación en el BOP
- c) Comisiones de servicios: duración máxima de un año, bajo una serie de circunstancias cerradas previstas en el Acuerdo de funcionariado.
- d) Adscripción provisional: duración máxima de un año, bajo una serie de circunstancias cerradas previstas en el Acuerdo de funcionariado.

Hasta la fecha no se han realizado informes de impacto de género para las convocatorias de empleo público. Se recomienda recibir formación específica en la materia para poder comenzar a realizarlos cuando se convoque vacantes de empleo público.

³ DECRETO 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana. [2017/521] (Diaria Oficial núm. 7964 de 24.01.2017)



5.3 DISTRIBUCIÓN POR SEXOS

La plantilla de **Ayuntamiento de Enguera** se compone, en el momento en que se realiza este Diagnóstico, de 73 personas, de las cuales 46 son mujeres (63%) y 27 son hombres (27%). Se observa que existe una proporción equilibrada con una tendencia a la feminización.

En este dato de plantilla se incluye el personal político (la alcaldía, las concejalías, y las personas asesoras que están contratadas de manera eventual).

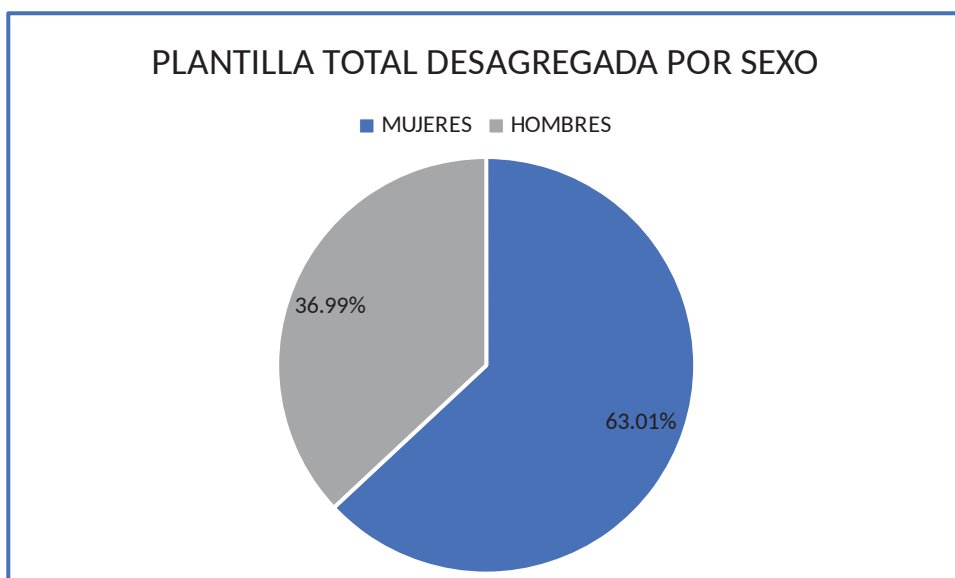


Gráfico 1: Plantilla total desagregada por sexo. Elaboración propia

Si se observa el tipo de contratación, comprobamos en la gráfica 2 existen 36 personas que están contratadas como personal laboral del Ayuntamiento de las cuales 23 son mujeres (64%) y 13 hombres(36%). La contratación en régimen de funcionariado oscila como el laboral con 37 personas, de las cuales 23 son mujeres (62%) y 14 hombres(38%), datos que podemos observar en la gráfica 3.



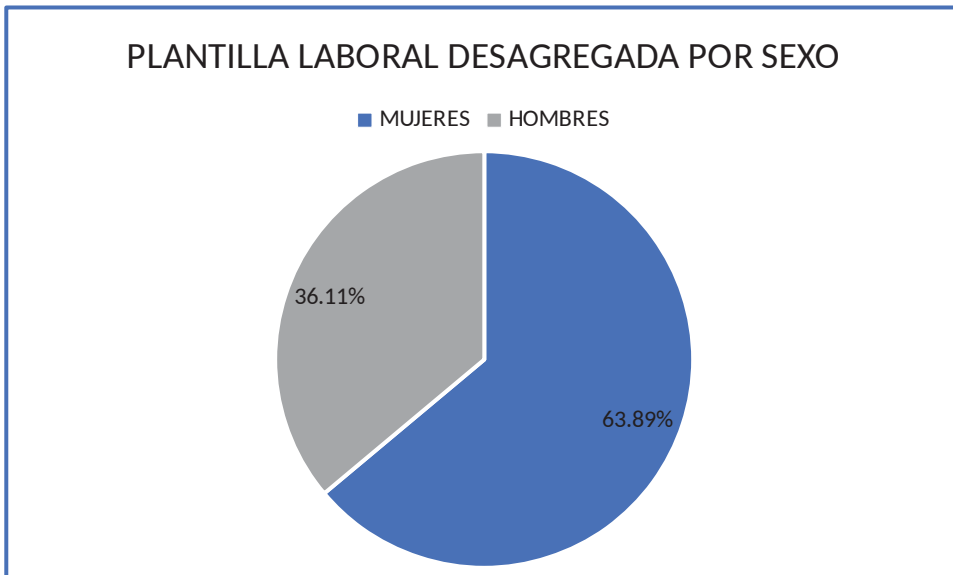


Gráfico 2: Plantilla laboral desagregada por sexo. Elaboración propia

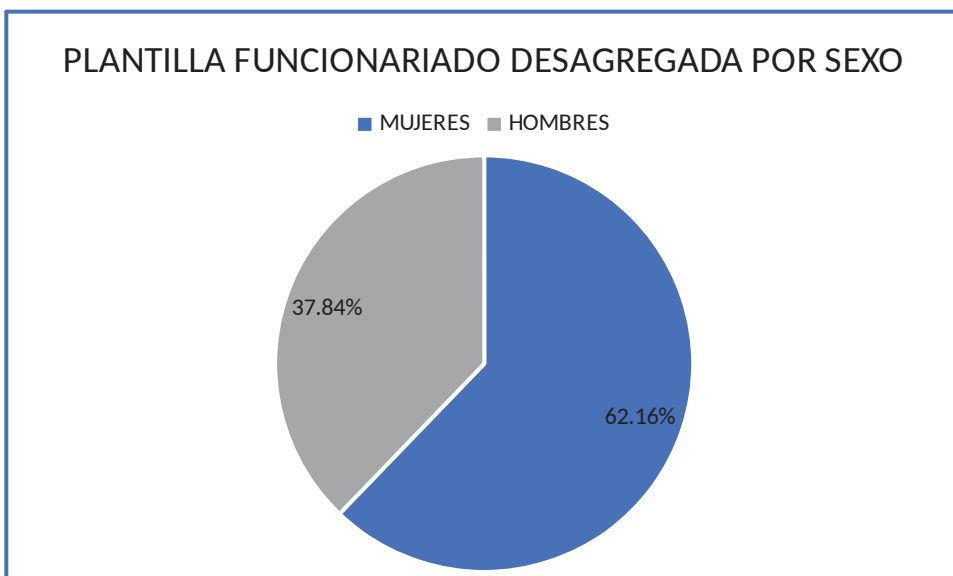


Gráfico 3: Plantilla funcionariado desagregada por sexo. Elaboración propia

5.4 DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA

La representación legal de las trabajadoras y trabajadores está compuesta por 2 mujeres y un hombre, de las cuales las mujeres están afiliadas al sindicato UGT, mientras que el hombre no este afiliado a ningún sindicato.

Sus edades rondan entre 46 y 55 años y sus categorías profesionales son A1, A2 Y C1.

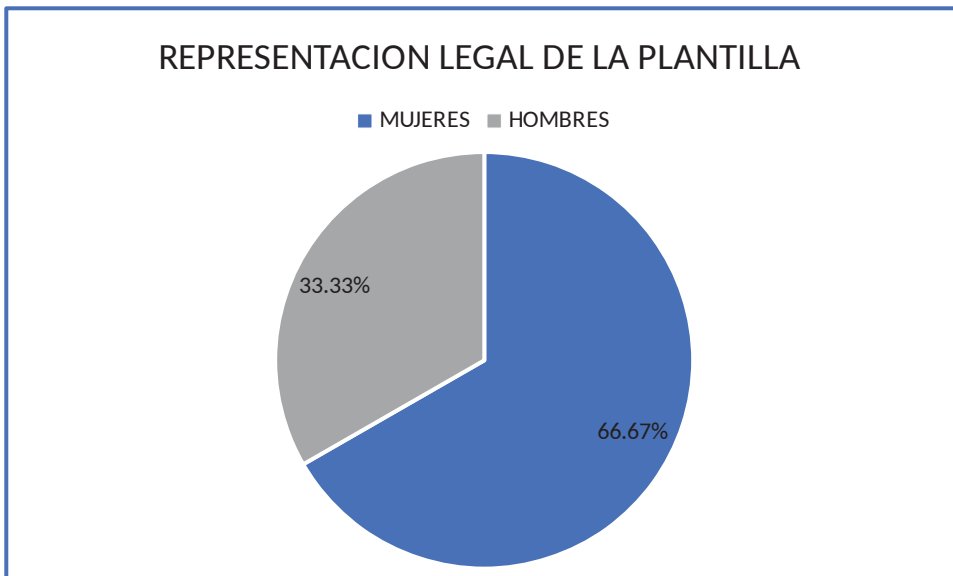


Gráfico 4 : Representación legal de la plantilla desagregada por sexo.

Elaboración propio

5.5 DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS

En cuanto al nivel de estudios, la distribución entre mujeres y hombres es bastante equilibrada en personas con estudios universitarios y secundarios.

El Ayuntamiento de Enguera cuenta con 33 trabajadoras/es universitarios (45%), 33 de trabajadoras/as con estudios secundarios (45%), y 7 personas con estudios primarios(10%). Así, siguiendo el criterio del índice de concentración las mujeres ocupan el 54% de los estudios universitarios (25 mujeres), 43% con estudios secundarios (20 mujeres), y 2% con estudios primarios (1 mujer). En los hombres, el 30 % tiene estudios universitarios (8 hombres), el 48% estudios secundarios (13 hombres) y el 22% estudios primarios (6 hombres).



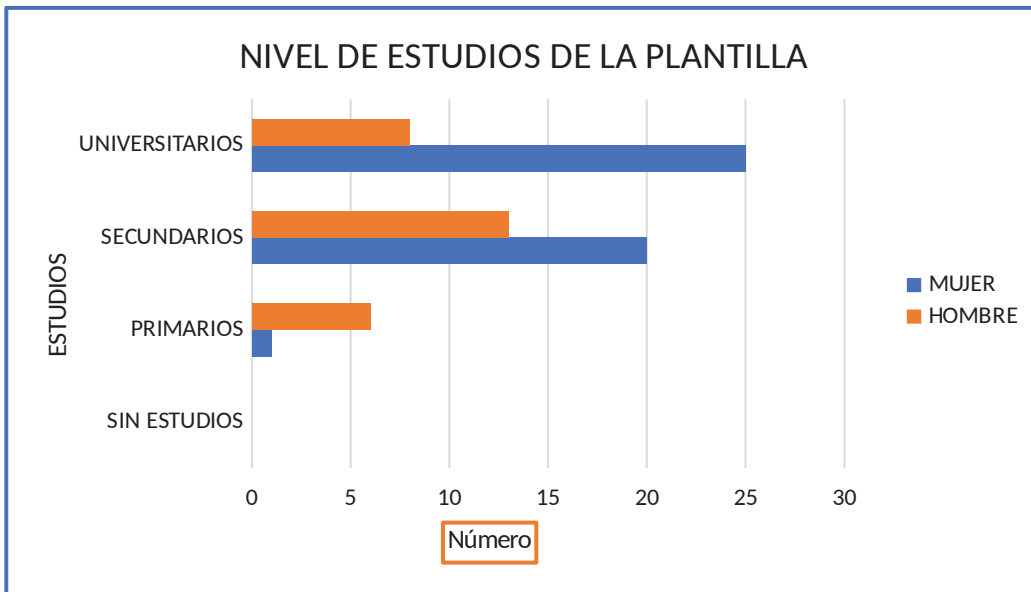


Gráfico 5 :

distribución de la plantilla por nivel de estudios. Elaboración propia

5.6 DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD

Los datos sobre antigüedad que el Ayuntamiento presenta reflejan el crecimiento que esta entidad local ha tenido en los últimos años.

Analizando de forma conjunta los datos se comprueba en la gráfica 6, que las mujeres están representadas en todas las distribuciones por antigüedad, no siendo el caso de los hombres que no existe ninguno con una antigüedad entre 6 meses y un año. El crecimiento del personal del ayuntamiento se da igualitario no existiendo discriminaciones de genero.

El 40% de la plantilla cuenta con mas de 10 años en la entidad local, el 8% de la plantilla cuenta con entre 6 y 10 años, el 3% entre 3 y 5 años, el 15% de 1 a 3 años, el 5% entre 6 meses y un año y el 29% con una antigüedad menor a 6 meses.



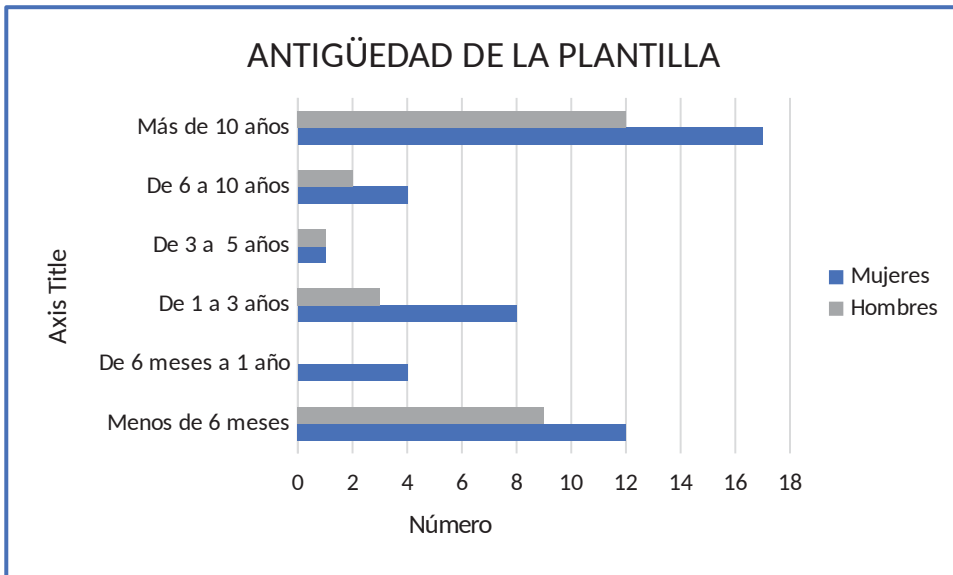
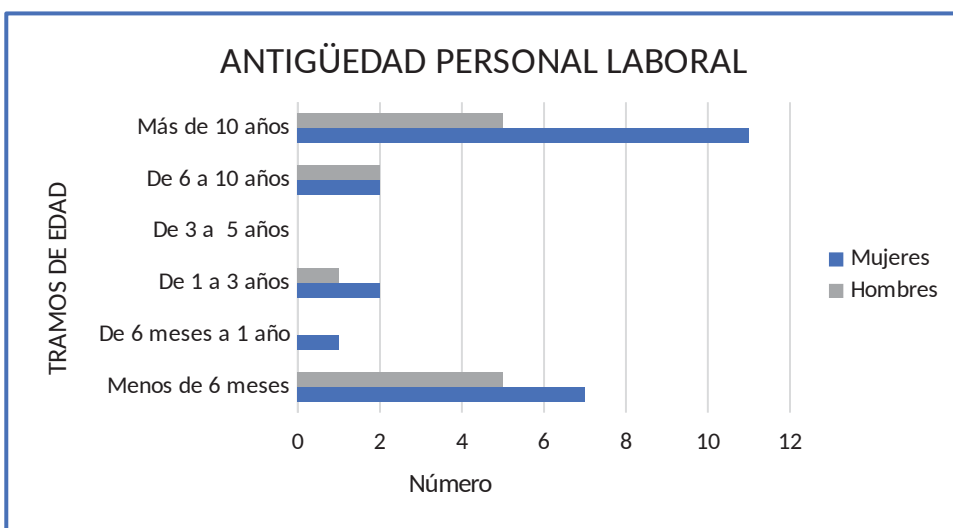


Gráfico 6:
Distribución
de la plantilla
por
antigüedad.
Elaboración
propia

En la gráfica 7, se valora como el personal laboral cuenta con una trayectoria en la entidad de mas de 10 años con 16 personas (44%), 4 personas con una antigüedad entre 6 y 10 años (11%), 3 personas con una antigüedad entre 1 y 3 años y por ultimo, 12 personas con una antigüedad de menos de 6 meses (33%). Las nuevas contrataciones realizadas con el apoyo de subvenciones o contratos programa. Regular, en la medida que se pueda, la estabilidad de dicho personal.

Midiendo la concentración de mujeres y hombres en cada tramo encontramos que el índice con mas frecuencia se sitúa en 11 mujeres (48%), 2 mujeres (9%) con una antigüedad de 6 a 10 años, 2 mujeres (9%) con una antigüedad entre 1 y 3 años, una mujer (4%) con una antigüedad de 6 meses a un año, y 7 mujeres (30%) con una antigüedad inferior a 6 meses.



En el
caso de los
CIÓN LOCAL

hombres 38 (38%) cuenta con mas de 10 años en la entidad, el 2 (16%) cuentan con una antigüedad entre 6 y 10 años, uno (8%) con una antigüedad entre 1 y 3 años, 5 (38%) con una antigüedad menor de 6 meses.

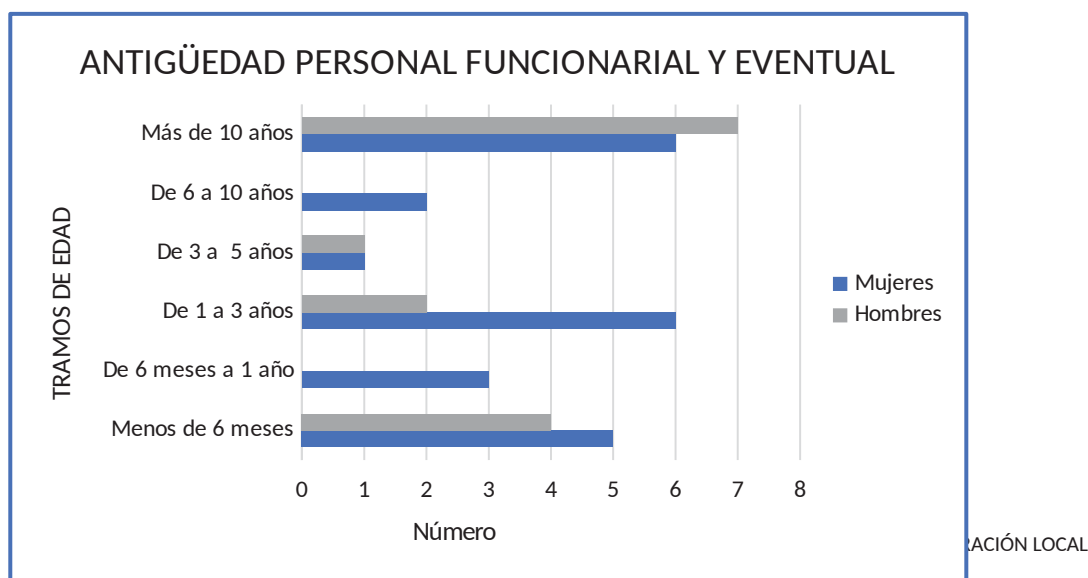
Gráfico 7 : Distribución de la plantilla laboral por antigüedad. Elaboración propia

En la gráfica 8, se comprueba que la distribución de hombres y mujeres es más igualitaria. El 35% del personal funcionario cuenta con mas de 10 años de antigüedad, el 5% entre 6 y 10 años, el 5 % entre 3 y 5 años, el 22% entre 1 y 3 años, el 9% entre 6 meses y 1 año y el 24% con menos de 6 meses de antigüedad.

En lo referente a las mujeres funcionarias de la entidad local, se comprueba que el 30% de ellas cuentan con mas de 10 años en la entidad, el 9% cuentan con entre 6 y 10 años, el 5% entre 3 y 5 años, el 26% entre 1 y 3 años, el 13% de 6 meses a un año, y el 17% con menos de 6 meses.

En la valoración de los hombres funcionarios se detecta que el 50% posee una antigüedad de mas de 10 años, el 7% se encuentra en la franja de 3 a 5 años, el 14% se sitúa entre 1 y 3 años, y que el 29% se sitúa en una franja menor a 6 meses.

En los próximos años el personal interino y eventual, determinara si el ayuntamiento crece o decrece, según el grado de estabilización del personal que el ayuntamiento logre conseguir.



5.7 DISTRIBUCIÓN POR EDAD

La diversidad generacional que se da en la plantilla del ayuntamiento es amplia ya que todos los rangos de edad están representados, no existiendo diferencias significativas en materia de genero.

La plantilla se sitúa en un 13 personas (18%) con edades comprendidas entre 20 y 29 años, 29 personas (40%) con edades comprendidas entre 30 y 45 años, y 31 personas (42%) con mas de 46 años.

Mientras la mayoría de las mujeres se encuentran entre la banda de edad entre 30 y 45 años con un total de 20 mujeres (69%), los hombres se sitúan en la franja de mas de 46 años, siendo un total de 15 hombres (48%). Por lo que podemos concluir que la plantilla del Ayuntamiento es adulta joven.



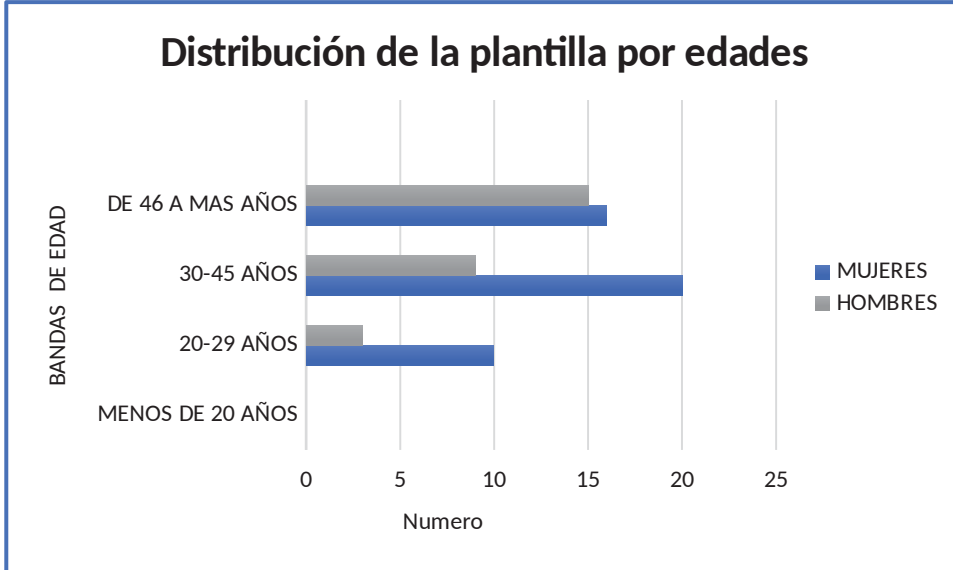


Gráfico 9: Distribución de la plantilla por edades. Elaboración propia

Si distinguimos entre personal laboral y funcionariado, se comprueba que el personal funcionario es relativamente mas joven que el laboral, situándose el funcional en bandas de 30-45 años con un total de 21 personas (57%) de las cuales 14 son mujeres (67%) y 7 hombres (33%), frente al laboral que se sitúan en mas de 46 años con un total de 19 personas(53%), de las que 10 son mujeres(53%) y 9 son hombres(47%).

5.8 INCORPORACIONES Y BAJAS

En cuanto a las incorporaciones producidas en la entidad local, durante el año 2019 tenemos 11 mujeres y 6 hombres. Si se valora por el tipo de contrato 7 mujeres accedieron de temporal a tiempo completo, 2 de temporal a tiempo parcial y 2 en contrato de prácticas. En el caso de los hombres, 5 accedieron de contratos temporales a tiempo completo, 1 temporal a tiempo parcial.

Las bajas producidas se han distribuido en 14 mujeres (de las cuales 12 de ellas por finalización de contrato y 2 por cese voluntario) y 24 hombres (24 por finalización del contrato).

En los últimos años el Ayuntamiento de Enguera ha reforzado sus servicios gracias a subvenciones y contratos programa adscritos a las diferentes consellerias y la diputación de Valencia. El reto es lograr la estabilidad laboral de estos contratos temporales.



MOVIMIENTOS PLANTILLA 2019	Nº MUJERES	Nº HOMBRES
INCORPORACIONES	11	6
BAJAS	14	24

Tabla 1: Movimientos de la plantilla en la anualidad 2019

5.9 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE EMPLEO

DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA LABORAL

La distribución de la plantilla (personal laboral y funcionario) por categorías profesionales se refleja en la tabla 2 de la siguiente manera:



Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Alcaldesa	1	100	0	0	1
Concejales	1	25	3	75	4
Secretaria Alcaldesa	1	100	0	0	1
Secretario	0	0	1	100	1
Interventora	1	100	0	0	1
Tesorero	0	0	1	100	1
Informático	0	0	1	100	1
Arquitecto	0	0	1	100	1
Arquitecta técnico	1	100	0	0	1
Ingeniero de montes	0	0	1	100	1
Técnico de igualdad	1	100	0	0	1
Trabajador social	2	100	0	0	2
Psicóloga	1	100	0	0	1
Educador social	1	100	0	0	1
Asesora jurídica	1	100	0	0	1
Auxiliar de ayuda a domicilio	4	100	0	0	4
Agente de desarrollo local	1	100	0	0	1
Técnico de animación sociocultural	1	100	0	0	1
Arqueólogo	0	0	1	100	1
Técnico de marketing y publicidad	1	100	0	0	1
Periodista	1	100	0	0	1
Auxiliar de biblioteca	2	100	0	0	2
Maestra	2	100	0	0	2
Técnico de educación infantil	4	100	0	0	4
Auxiliar de educación infantil	1	100	0	0	1
Cocinera	1	100	0	0	1
Técnico de deportes	0	0	1	100	1
Monitor deportivo	1	100	0	0	1
Monitor acuático	0	0	2	100	2
Mantenedor de instalaciones deportivas	1	33	2	67	3
Oficial de policía local	0	0	1	100	1
Guarda rural	0	0	1	100	1
Agente de policía local	5	62,5	3	37,5	8
Administrativos	7	100	0	0	7
Auxiliares administrativos	1	100	0	0	1
Conserjes	1	25	3	75	4
Coordinador de brigadas	0	0	1	100	1
Peón servicios múltiples	0	0	3	100	3
Peón agrario	1	50	1	50	2
TOTAL	46	63	27	37	73

Tabla 2: Distribución de la plantilla por categorías profesionales en la anualidad 2019



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

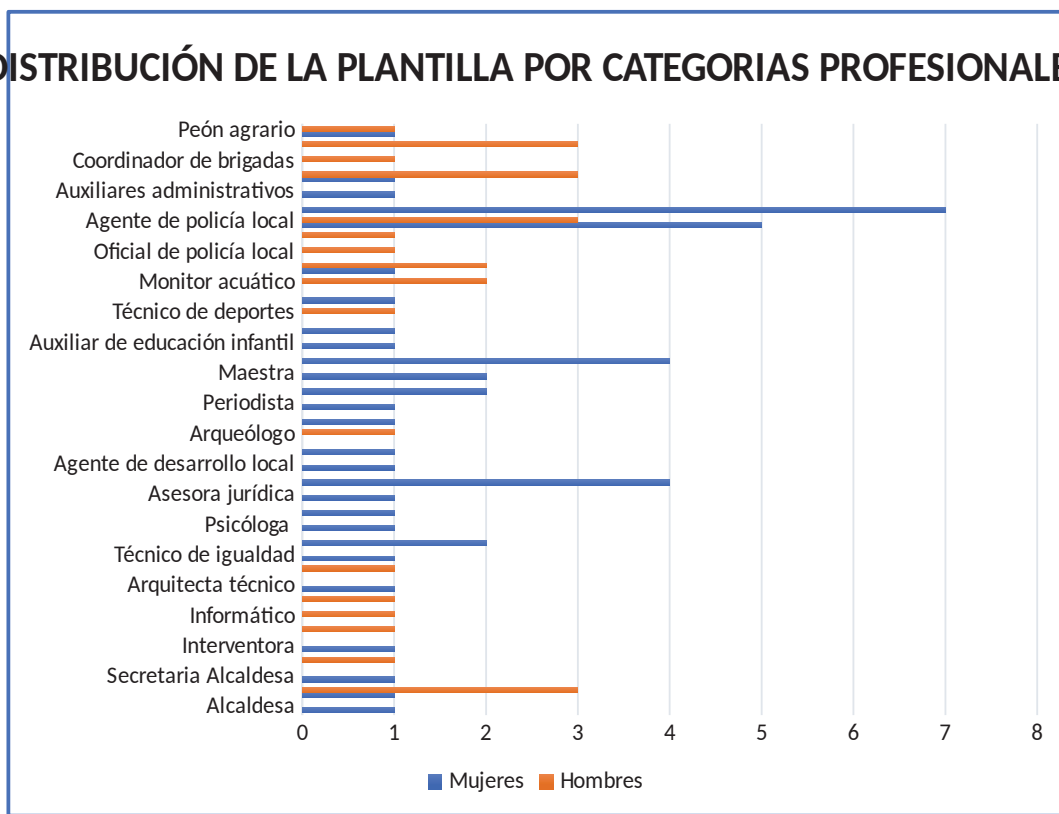


Gráfico 10: Distribución de la plantilla por categorías profesionales. Elaboración propia

TIPO DE CONTRATO FIJO O INDEFINIDO DESAGREGADO POR SEXO

En cuanto a los tipos de contrato que se dan dentro de la entidad local, tenemos el contrato fijo y el contrato laboral, funcionarios de carrera, funcionarios integrado policía.

El reparto de la plantilla entre dichos contratos se efectúa con 19 mujeres (58%) y 14 hombres (42%) con contrato fijo, 13 mujeres (65%) y 7 hombres (35%) con contrato laboral. A su vez, se comprueba que las personas funcionarias de carrera se distribuyen entre el 50% son mujeres y el 50% son hombres. Por último, la plantilla funcional integrada en la policía encontramos un hombre. Los porcentajes son muy similares entre mujeres y hombres respetando la igualdad de género en este aspecto.

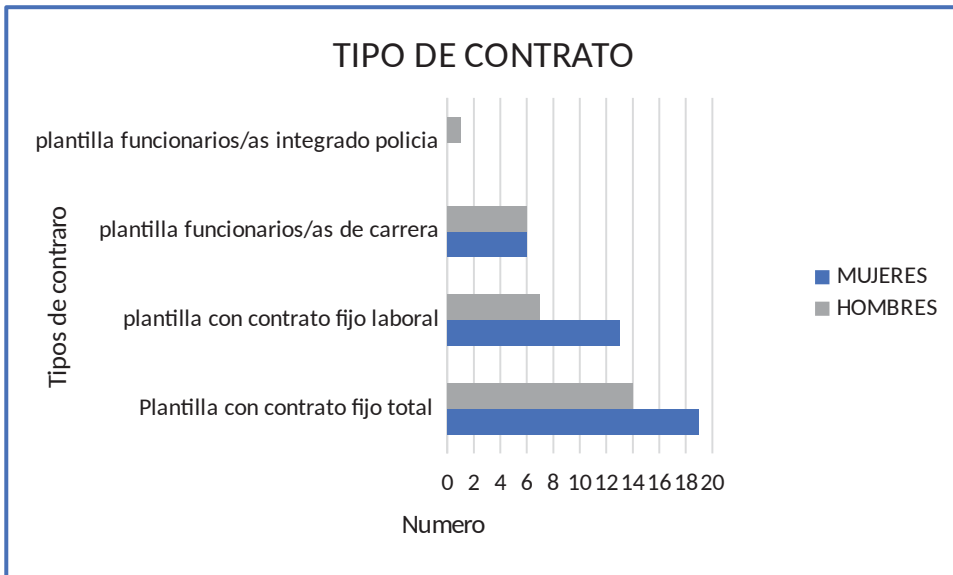
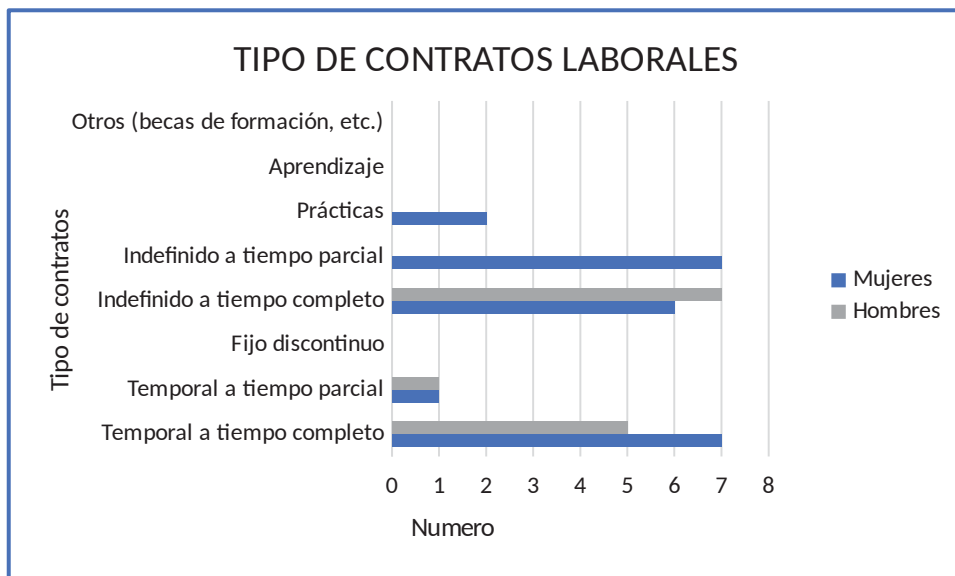


Gráfico 11: Tipo contratación. Elaboración propia

TIPO DE CONTRATO LABORALES

Si se observa los contratos laborales, los **contratos indefinidos a tiempo completo** los tienen 6 mujeres (17%) y 7 hombres (19%), mientras que los **contratos indefinidos a tiempo parcial** tenemos 7 mujeres (19%) y ningún hombre.

Los contratos temporales a tiempo completo los ocupan 7 mujeres (19%) y 5 hombres (14%), siendo los **contratos a tiempo parcial** 1 ocupado por una mujer y otro ocupado por un hombre.



Gráfico

o12: Tipo contratación del personal labora. Elaboración propia

TIPO DE PUESTO

El **Ayuntamiento de Enguera** regula la composición de su plantilla a través de la representación de la plantilla de los y las trabajadoras (RPT).

Es un documento de reciente creación donde recoge toda la normativa, y procedimientos que guíen la estructura interna y externa del ayuntamiento.

La organización municipal responde a las siguientes reglas, según la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local:

- a) La Alcaldía, la Tenencia de alcaldía y el Pleno existen en todos los ayuntamientos
- b) La Junta de Gobierno Local existe en todos los municipios con población superior a 5,000 habitantes y en los de menos, cuando así lo disponga su reglamento orgánico o así lo acuerde el Pleno de su ayuntamiento.

La alcaldesa o alcalde es el presidente de la Corporación y del Pleno municipal, compuesto por todos los concejales y concejalas. Corresponde asimismo al alcalde o alcaldesa el nombramiento de los tenientes y tenientas de alcalde.

Los tenientes y Tenientas de Alcaldía sustituyen, por el orden de su nombramiento y en los casos de vacante, ausencia o enfermedad, al alcalde o alcaldesa, siendo libremente designados y removidos por éste de entre los miembros de la Junta de Gobierno Local y, donde ésta no exista, de entre los concejales.

La Junta de Gobierno Local se integra por la alcaldesa o alcalde y un número de concejales o concejalas no superior al tercio del número legal de los mismos, nombrados y separados libremente por aquel, dando cuenta al Pleno.

En el Ayuntamiento de Enguera, las concejalías respetan la paridad del artículo 14.4 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, destacando que en la actualidad la alcaldía es ocupada por una mujer.

La organización del Ayuntamiento está dividida en áreas, servicios, departamentos y secciones que, según su organigrama, es la siguiente:

Secretaria

Dicha área está compuesta por 6 personas de las cuales 4 son mujeres (66,66%) y 2 son hombres (33,33%), lo cual refleja que se trata de un departamento feminizado.



Economía

El área económica esta compuesta por 6 personas de las cuales 4 son mujeres (66,66%) y 2 son hombres (33,33%), siendo un departamento feminizado.

Oficina técnica

El área de oficina técnica esta compuesta por 12 personas de las cuales 5 son mujeres (42%) y 7 son hombres (58%). Aunque la plantilla de dicho departamento esta equilibrada, siguen siendo los puestos de carreras técnicas, o actividades de mantenimiento las que están masculinizadas.

Área de Servicios sociales

El área de servicios sociales esta compuesta por un total de 15 personas, siendo el 100% mujeres y por tanto se trata de un área feminizada del Ayuntamiento.

Como se puede observar, existe un departamento exclusivo de Igualdad dentro del Servicio de Servicios Sociales. En el año 2018 se constituyo la Concejalía de Igualdad.

Área de empleo y juventud

Dicha área esta compuesta por 4 personas todas ellas mujeres.

Área de cultura

El área de cultura esta compuesta por 8 personas de las cuales 5 son mujeres (62,5%) y 3 son hombres (37,5%).

Área de comunicación

El área de comunicación esta formada por 4 personas todas ellas mujeres.

Área de Educación

El área de educación está compuesta por 10 personas de las cuales 9 son mujeres (90%) y 1 hombre (10%).



Área de deportes

El área de deportes esta compuesto por 7 hombres y 4 mujeres, lo cual visualiza la masculinización del área.

Policía local

El departamento de la policía local esta compuesto por 5 hombres y 4 mujeres, existiendo un equilibrio en su composición.

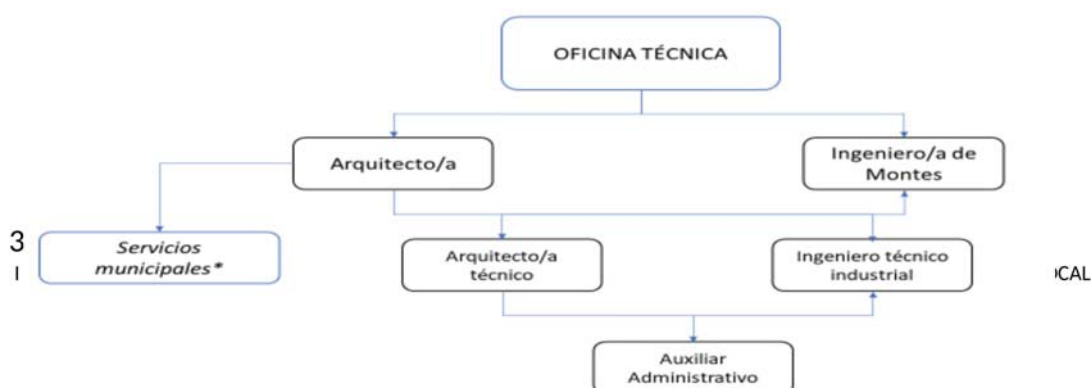
Como conclusión, el proyecto de la nueva RPT es, en términos generales, positivo ante la realidad actual, ya que prevé muchas consolidaciones de puestos de trabajo como funcionariado, sobre todo entre las mujeres, que son actualmente mayoría en régimen de personal laboral.

Por otra parte, existen trabajadoras y trabajadores que no están contemplados en la RPT porque su puesto de trabajo no existe. Proceden de programas de fomento de empleo del SERVEF, y sus contratos son laborales y de duración determinada, o en prácticas. O bien son puestos de trabajo de nueva creación para los que no existe plaza todavía y están siendo cubiertos gracias a una subvención de manera temporal.

5.10 PROMOCIÓN Y FORMACION

La segregación vertical es la dificultad que tienen, tradicionalmente las mujeres, para promocionar en su puesto de trabajo, por el simple hecho de serlo. El techo de cristal es una de las principales causas de esta segregación, así como la cultura machista que infravalora la valía de las mujeres y sus capacidades profesionales, y las infantiliza.

Según las estadísticas del Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad, todavía son las mujeres quienes mayoritariamente dedican más tiempo al cuidado de hijos, hijas y otros familiares en el hogar, trabajando de media hasta más de seis horas semanales más que los hombres, en total. Es por ello por lo que hacen más uso de las medidas de conciliación en el trabajo, reducen su jornada laboral y consecuentemente su salario, y tienen menos posibilidades de promocionar porque no pueden dedicar el tiempo requerido en puestos de alta responsabilidad.



PROMOCIÓN PROFESIONAL

Según la normativa española, la promoción juega un papel destacado en los sistemas de carrera, pues el mismo se asienta en la progresión profesional y económica del funcionario o funcionaria de carrera. Así, en su regulación el EBEP contempla varias modalidades de promoción del funcionario o funcionaria pública:

- a) carrera horizontal, no ligada necesariamente a la movilidad y donde juega un papel destacado la evaluación del desempeño del puesto de trabajo.
- b) carrera vertical, que consiste en el ascenso a través de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.
- c) promoción interna vertical, que consiste en el ascenso de cuerpo o escala de un subgrupo o grupo a otro superior.
- d) la promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo subgrupo profesional.

El proceso de promoción se realiza mediante una convocatoria de concurrencia competitiva y, aquella persona que alcanza más puntuación es nombrada en el puesto que se convoca.

Durante el año 2019, no se han producido promociones verticales, ni dentro del mismo grupo profesional.

FORMACION

El Ayuntamiento de Enguera no cuenta con un plan de formación, por lo cual las personas que desean realizar formaciones acuden a la propuesta de Diputación de Valencia, o cualquier otro organismo público.

Toda la formación que se ha llevado a cabo se ha realizado fuera del centro de trabajo, estando relacionada con aspectos técnicos propios de la especialización de cada puesto de trabajo.

En la anualidad del 2019 se han formado un total de 16 mujeres y 4 hombres siendo las temáticas:

- Jornada de formación a usuarios PIC's
- UM02. Autodesk revit. Parte I
- Repercusiones del RD 638/2016



- UM03. 1 Autodesk Revit. Parte II
- Curso LOTUP
- Licitación electrónica

- Interculturalidad y malestares de género
- Fórum contra la violencia de género
- Jornada de trastorno mental grave
- Prevención e intervención del abuso infantil
- Jornada de drogas y adolescencia
- El apego: de la teoría a la practica
- Formación SAD dependencia
- Renta Valenciana de inclusión
- Tramitación y propuestas de mejora de la renta valenciana de inclusión.

CODTSV

- Formación SIUSS
- Jornada de salud mental

No se ha organizado ningún curso de formación sobre prevención del acoso sexual o sobre sensibilización en igualdad de género.

5.11 ORDENACIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La LOI, en su art. 14.8, fija como criterio general de actuación de los poderes públicos, "El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia".

El Ayuntamiento de Enguera se rige a través de:

- **TREBEP** (y las leyes de Función Pública desarrolladas al efecto aplicables a cada comunidad autónoma) y Ley de Igualdad, establecen una serie de medidas para el reconocimiento de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores en cada ámbito (laboral o funcionario), debiendo centrar el análisis -siempre con perspectiva de género- en el acceso u disfrute de permisos retribuidos (incluidos los de nacimiento y cuidado de menor, corresponsabilidad en el cuidado del lactante, permiso de gestación para las funcionarias



públicas, etc.), licencias, vacaciones, reducciones de jornada, excedencias o suspensión es de contrato.

▪ **Estatuto trabajadores laborales.**

Convenio colectivo del Ayuntamiento de Enguera del año 1992.

5.12 RETRIBUCIONES

Las retribuciones salariales de los y las empleadas públicas están recogidas en las principales normativas estatales que determina el sueldo del funcionariado, como son:

- 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 53/1984, de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

- III Convenio colectivo único, de 31 de julio de 2009, para el personal laboral de la Administración General del Estado.

La retribución salarial del personal funcionario es una percepción independiente que corresponde a cada categoría profesional fijada en una cuantía concreta para cada grupo. De este modo la Ley establece que corresponde a cada índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan los cuerpos, escalas y categorías. La cuantía del salario que corresponde a cada uno de los grupos se fija en las leyes de presupuestos. El funcionariado desde su ingreso queda adscrito a un determinado cuerpo de funcionarios, donde estará integrado con otro funcionariado que realiza funciones semejantes. Cada cuerpo exige unos requisitos de acceso y, de una manera destacada, requisitos de titulación.

El principio de igualdad de retribución lleva implícito que los trabajadores y las trabajadoras a los que se aplica deben encontrarse en una situación idéntica o comparable entendiéndose la necesidad de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor. (art. 46.2 LOI).

La denominada “**brecha salarial**” puede definirse como la discriminación salarial directa en elementos retributivos entre compañeros/as de trabajo de distinto género.

No obstante, cuando la medida en que la diferencia salarial no posea un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas por la Constitución o el Estatuto de los Trabajadores, no puede considerarse como



vulneradora del principio de igualdad. A este respecto, la doctrina constitucional ha mantenido que el principio de igualdad no impide el establecimiento de diferencias de trato, siempre que tengan una justificación objetiva y razonable.

Desde el punto de vista conceptual, cuando una persona recibe un salario inferior únicamente por razón de su sexo, existirá discriminación salarial directa. En caso de existir ciertos factores en la valoración de un puesto de trabajo que impliquen alguna ventaja para uno u otro sexo, hablaremos de discriminación salarial indirecta.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha creado una nueva obligación para las empresas: tendrán que realizar una auditoría o registro salarial de hombres y mujeres, para así analizar si existe brecha salarial entre ambos o una baja representación femenina.

Así pues, las cuestiones que afectan a aspectos retributivos en la Relación de Puestos de trabajo son:

- Retribuciones básicas (dadas por el grupo de titulación).
- Retribuciones complementarias:
 - Complemento de destino.
 - Complemento específico: valorando cada uno de los factores que computan para su configuración y estableciendo los mismos en la ficha.
- Regulación de la remuneración (aunque preferiblemente la compensación) de las horas extraordinarias y excepcionalidades en las funciones ejecutadas durante un periodo de tiempo (regulación en normativa complementaria de la RPT).

Una de las primeras tablas que obtenemos es la del personal funcionario, donde el rango que mayor número de personas acumula es el de 18.000 a 24.000€, siendo 15 personas, representadas en el 53% de mujeres y 47% de hombres, rango donde existe un equilibrio. Las franjas inferiores de 7,202 a 12.000€ las ocupan con un 86% las mujeres, mientras que las franjas más elevadas de más de 36.000€ las ocupan los hombres con un 83%, mostrando un desequilibrio en cuanto a categorías y salarios.



A1	A1		A2		B		C1		C2		AP		TOTAL			
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	%	H	%
Menos de 7.200 €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
7.201 € - 12.000 €	0	0	0	0	0	0	1	0	5	1	1	0	7	87,5	1	12,5
12.001 € - 14.000 €	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	2	40	3	60
14.001 € - 18.000 €	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	6	4	40	6	60
18.001 € - 24.000 €	0	2	2	0	0	0	4	4	2	1	0	0	8	53,33	7	46,67
24.001 € - 30.000 €	1	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	4	80	1	20
30.001 € - 36.000 €	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	50	1	50
Más de 36.000€	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	16,67	5	83,33
TOTAL	2	6	4	0	0	1	11	4	8	2	1	9	26	54,17	22	45,83

TABLA 3: DISTRIBUCION DESAGREGADA POR SEXO Y CATEGORIA DEL FUNCIONARIADO

5.13 SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Actualmente El Ayuntamiento de Enguera no cuenta con un protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Tal y como establece el artículo 48 de la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Administración local debe promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Por lo tanto, la entidad deberá establecer medidas negociadas con la plantilla que pueden estar centradas en la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación para la prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



Respecto al eje sobre Salud Laboral, es importante tener en cuenta las revisiones legislativas en esta materia⁴. La Ley de Igualdad modificó entre otras, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en determinados aspectos relacionados con la Salud de las mujeres trabajadoras. Concretamente añade un nuevo apartado que establece que las administraciones públicas tienen que promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Para que esto sea posible, las Administraciones deberán considerar “las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculadas con el sexo de los trabajadores”. La Ley de Igualdad también ha ampliado la protección de la salud de las mujeres embarazadas al periodo de lactancia natural.

En materia de salud laboral, la entidad local tiene subcontratada la empresa Valora Prevención SL, encargada de llevar el plan de prevención de riesgos laborales.

Tras realizar un análisis de dicho plan se comprueba que existe un procedimiento que regula el riesgo de embarazo, así como el plan que prevención de riesgos laborales, el cual, realiza una desagregación de los datos por sexo, pero no evalúa los riesgos específicos para la salud que tienen hombres y mujeres.

En lo referente a las medidas de protección de víctimas violencia de género en los entornos laborales, la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, recoge en los capítulos II y III, los artículos que regulas los derechos de dichas mujeres.

Por tal fin, la entidad local no dispone de un protocolo de actuación, ni ha realizado medidas de sensibilización en la prevención de la violencia de género, por tal fin, se recomienda la elaboración y puesta en marcha de dicho protocolo, así como

4 Art 27c y Disposición Adicional Duodécima de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres



medidas de sensibilización para las mujeres empleadas en el Ayuntamiento de Enguera.

5.14 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

La legislación vigente en la **Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, recoge en su artículo 14, criterios generales de actuación de los Poderes públicos en materia de igualdad y respecto al lenguaje, describe que serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

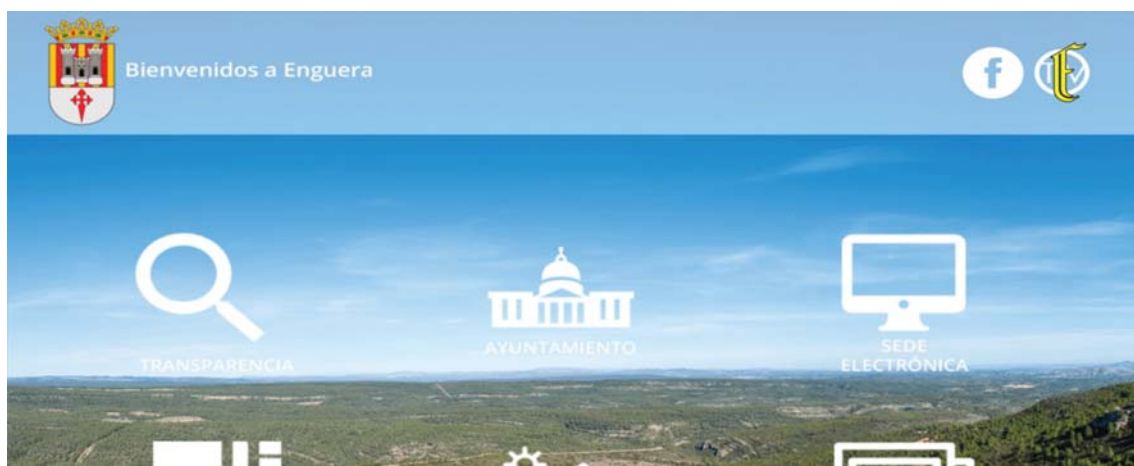
- La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
- Es ilícita la publicidad que comporte conducta discriminatoria de acuerdo con esta ley.

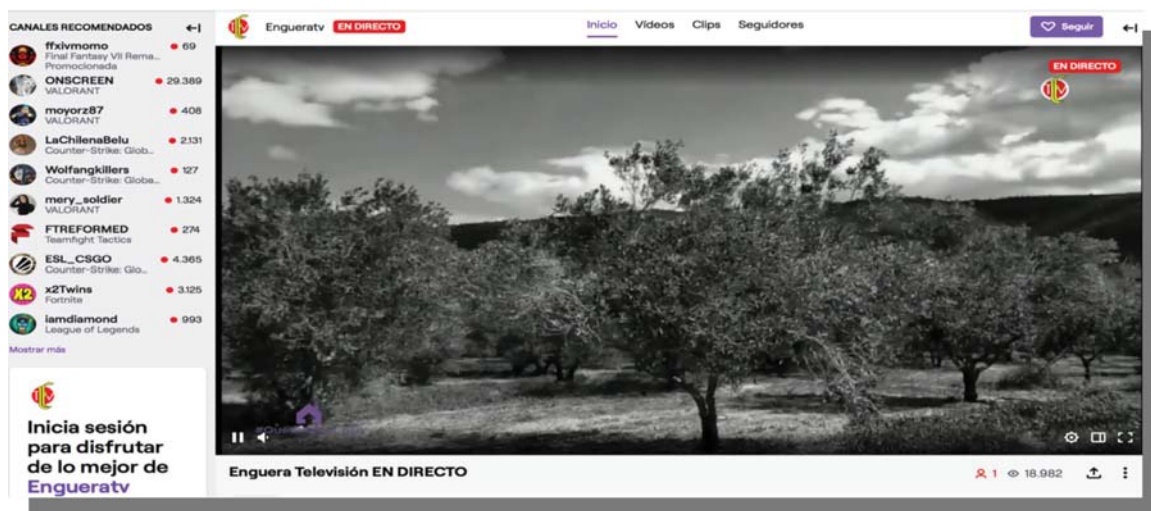
Así pues, la legislación en la Comunidad Valenciana, en la **ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, recoge en su artículo 48, referido al lenguaje no-sexista en los escritos administrativos, que “las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista”.

El Ayuntamiento cuenta con una web corporativa donde informa a la ciudadanía de los aspectos comunes que atañen tanto a nivel interno, como externo.

La web debe revisarse ya que se han detectado textos en un lenguaje masculino genérico.

<http://www.enguera.es/landing>





Además de la web, el Ayuntamiento tiene presencia en las redes sociales a través de la cuenta de Facebook y diversas cuentas en Instagram gestionadas por el personal técnico.

Hasta la actualidad el Ayuntamiento de Enguera no ha realizado ningún tipo de formación dirigida al personal en materia de lenguaje inclusivo o sobre el tratamiento de imágenes sexistas.

Así pues, a partir de la realización y puesta en marcha del Plan de Igualdad se debe priorizar la formación y transformación del lenguaje utilizado en esta administración pública hacia un lenguaje inclusivo y un tratamiento del uso de las imágenes de difusión no sexista.



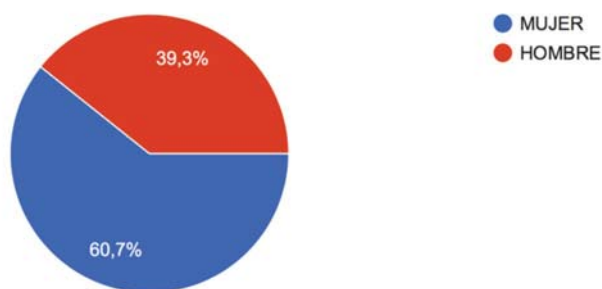
DIAGNÓSTICO CUALITATIVO

En el mes de febrero del 2020 se remitió a toda la plantilla un comunicado donde se solicitaba que cumplimentaran la opinión que tenían acerca de la igualdad de oportunidades.

El total de la plantilla esta compuesta por 73 personas de las cuales han contestado 28, es decir 38% de la plantilla. Valorando por género tenemos que el 61% han sido mujeres y el 39% hombres.

La participación ha sido poco satisfactoria, por lo que uno de los objetivos que se deberá marcar el plan de igualdad es informar y sensibilizar a la plantilla a través de un plan de comunicación eficaz, de todas las acciones que se realicen.

1. SEXO
28 respuestas

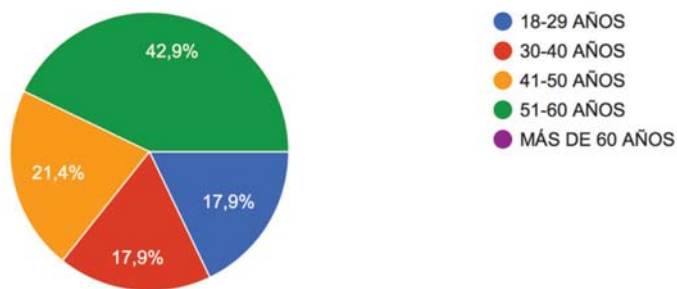


La edad de las personas encuestadas ronda mayoritariamente entre 51 y 60 años con un 43%, seguido de la banda de edad de 41 a 50 años con 21%, y de 30 a 40 años con 18% y de 18 a 29 años con el 18%.



2. EDAD

28 respuestas



CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La ordenación del tiempo de trabajo para mejorar el equilibrio entre las diferentes esferas de la vida es un tema que cada vez preocupa más a la sociedad y a las empresas.

Diferentes estudios ponen de relieve que la desigual dedicación de tiempo al trabajo doméstico, reproductivo y de cuidados entre mujeres y hombres es la base de las desigualdades laborales, ya que condiciona la participación y trayectoria al mercado de trabajo.

El 46% de la plantilla tiene hijos e hijas o personas dependientes a su cargo, frente al 32% que no tiene hijos e hijas, y el 14% no tiene personas dependientes a su cargo, y un 8% que si que tienen personas dependientes a su cargo.

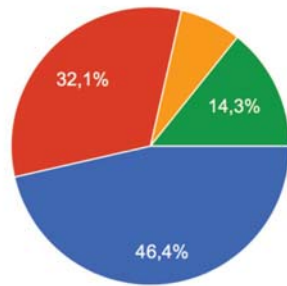
El 46% de la plantilla encuestada no tiene hijos e hijas, el 21% tiene un solo hijo e hija, el 32% tiene dos hijos/as.

El 44% de las personas que tienen hijos e hijas mayores de 18 años, se tendría que poner especial atención a los porcentajes de 12,5% respectivamente en las edades de 0 a 18 años



3. ¿ Tienes hijos/as o personas dependientes a tu cargo?

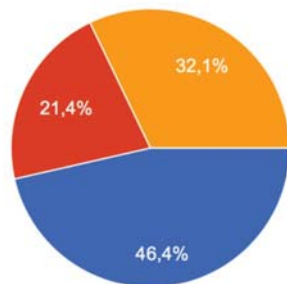
28 respuestas



- Si tengo hijas/os
- No, no tengo hijas/os
- Si, tengo personas dependientes a mi cargo
- No, no tengo personas dependientes a mi cargo

4. ¿ Cuantos hijos e hijas tienes?

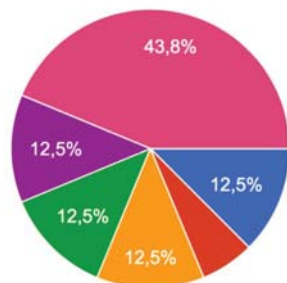
28 respuestas



- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

5. ¿ Qué edades tienen?

16 respuestas



- HASTA 3 AÑOS
- DE 4 A 6 AÑOS
- DE 7 A 9 AÑOS
- DE 10 A 12 AÑOS
- DE 13 A 15 AÑOS
- DE 16 A 18 AÑOS
- MÁS DE 18

ACCESO AL EMPLEO, CLASIF PROF, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN



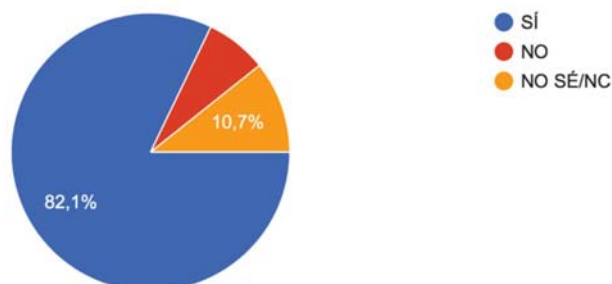
El 82% de la plantilla encuestada si que considera que la se tienen las mismas posibilidades de acceso al empleo ofertado por el Ayuntamiento de Enguera, mientras que el 11% no sabe o no contesta, y 7% opina que no.

El 43% de la plantilla encuestada opina que, si que se comunica de manera eficaz la formación ofertada por otras administraciones públicas, frente al 32% que consideran que no, y el 25% que no sabe o no contesta.

En la actualidad, la difusión de cursos se realiza a través de email, por lo que seria interesante ampliar los sistemas de comunicación para que toda la plantilla tuviera acceso de forma equilibrada a las mismas.

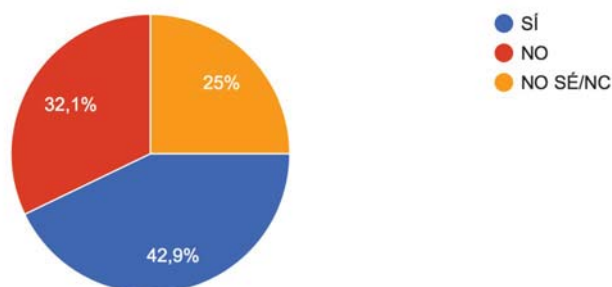
8. ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso a los puestos ofertados por el Ayuntamiento?

28 respuestas



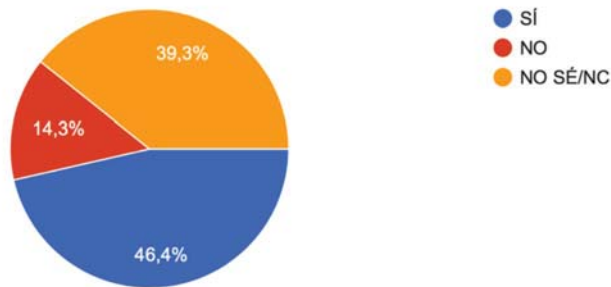
9. ¿Se comunican adecuadamente a todos/as los trabajadores y las trabajadoras los cursos de formación ofertados por otras administraciones públicas (Generalitat, Ministerios, FEMP...)?

28 respuestas



10. ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

28 respuestas



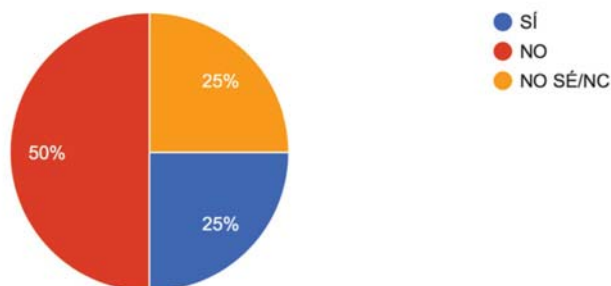
RETRIBUCIÓN

Ante la pregunta si consideras que el salario es menor al de su compañero o compañera, el 50% de la plantilla encuestada considera que no, frente al 25% que considera que si, y el 25% que no sabe o no contesta.

Por lo que se hace necesario valorar si la RPT del Ayuntamiento establece los salarios en función de las categorías profesionales asignadas al personal tanto laboral como funcionarial.

11. ¿Considera que su salario es menor que el/la de su compañero o compañera?

28 respuestas



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



Ante un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, el 50% de la plantilla encuestada si que sabría donde acudir, mientras que el 39% no, y el 11% no sabe o no contesta.

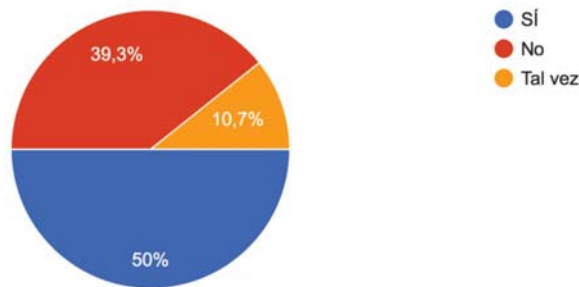
El 68% consideran que el Ayuntamiento no cuenta con un protocolo de acoso, frente al 11% que opina que si, y el 21% tal vez.

En referencia al conocimiento sobre los derechos de las mujeres víctimas violencia de género, el 54% no conoce dichos derechos, frente 39% que si y el 7% tal vez.

A modo de conclusión, seria necesario informar y formar en materia de prevención de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género, ya que el Ayuntamiento no cuenta con protocolos que regulen dichos procedimientos.

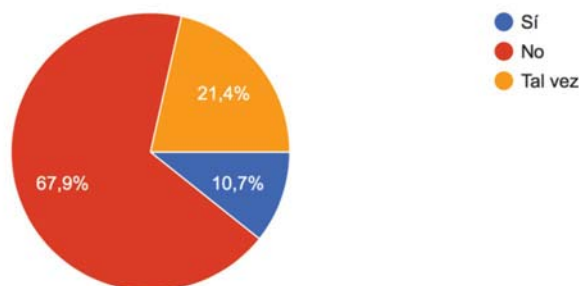
12. ¿ Sabría que hacer o a quien acudir en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en el Ayuntamiento?

28 respuestas



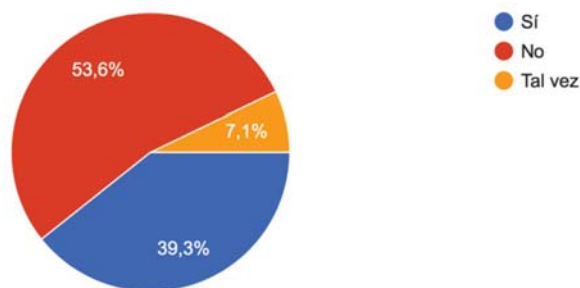
13. ¿Existe un protocolo de actuación conocido por toda la plantilla que se aplique cuando se detecta un caso de acoso?

28 respuestas



14. ¿Conoces los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género? (en especial los laborales)?

28 respuestas



COMUNICACION Y LENGUAJE NO SEXISTA

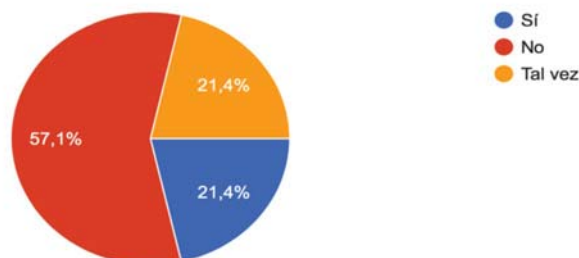
El 57% considera que el lenguaje escrito interno del Ayuntamiento no es sexista, frente al 21% que considera que sí y el 21% que tal vez.

El 54% considera que, si que se tiene en cuenta que la imagen corporativa transmita los valores de la igualdad, frente al 25% que no y el 21% que tal vez.

Formar a la plantilla en lenguaje inclusivo, así como recomendar que revisen sus escritos y publicaciones para que sean acorde a la imagen que la entidad local desea proyectar.

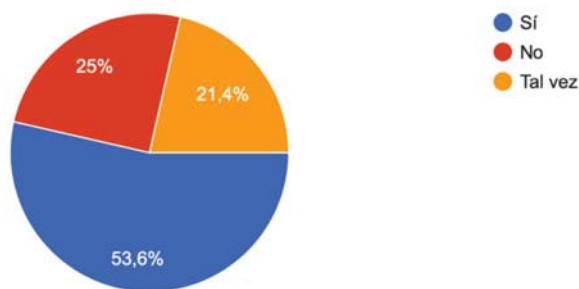
15. ¿Cree que el lenguaje escrito interno de la entidad es sexista?

28 respuestas



16.¿Se tienen en cuenta que la imagen corporativa de la entidad transmita valores de igualdad en sus imágenes, lenguaje, etc.?

28 respuestas



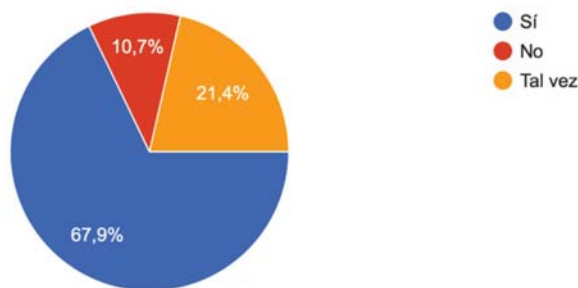
TRANSVERSALIDAD

El 68% de la plantilla encuestada si que considera necesario la realización de un plan de igualdad interno, frente al 11% que no y el 21% considera que tal vez.

Ante estos resultados es preciso informar de la obligatoriedad que se tiene como administración local de que se cuente con un plan de igualdad interno, a la vez de sensibilizar y formar a la plantilla de los beneficios que aporta el implantar un plan de igualdad de oportunidades.

17¿ Considera necesario la realización de un plan de igualdad interno para el Ayuntamiento de Enguera?

28 respuestas



18. ¿Qué necesidades identifica en su Ayuntamiento que el Plan de Igualdad debiera contener?

- No lo sé
- NS/NC
- Promocionar el acceso a los hombres en el departamento de atención al público (oficinas), o por lo menos buscar la paridad
- No sé
- Que cada departamento de la administración municipal tuviera su propio protocolo, ya que el funcionamiento de cada departamento tiene sus peculiaridades (no todos trabajan en oficinas,...)
- Mayor difusión
- No lo se
- Ninguna
- Lenguaje, información...
- Conciliación vida familiar y mejoras salariales
- Plan de igualdad interno del Ayuntamiento
- NO
- No creo que haya necesidades específicas.
- Definir un protocolo respecto de maltrato
- Más información sobre las actuaciones frente a casos de acoso, violencia de género, discriminación...
- Un plan que sirva de ejemplo y referencia para el futuro plan municipal
- Comprobación de misma retribución salarial por mismos puestos de trabajo, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, comprobación de la igualdad de oportunidades en la fase de selección y contratación de personal, comprobación de actitudes sexistas: trato discriminatorio o de acoso sexual o por razón de sexo, lenguaje y comunicación sexista, salud laboral con perspectiva de genero
- Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas.
- la igualdad salarial
- Todas

- Desigualdad salarial



- *Jornadas o acciones formativas en materia de igualdad para la población en general. Impulsar el transporte público o facilitar el desplazamiento colectivo de las personas con otras comarcas, para que la situación geográfica del pueblo no sea un obstáculo en materia de formación educativa o de acceso a otras actividades.*
- *no lo se*
- *nada*
- *si el trabajo y la jornada es igual, el salario no debe depender si eres hombre o mujer*

19. ¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?

- *No lo se*
- *NS/NC*
- *nada*
- *A través de la información transversal entre los distintos departamentos que componen el Ayto.*
- *Impartir cursos*
- *Creando una comisión de igualdad y crear un protocolo de actuación.*
- *Difusión y formación*
- *Trabajando todos los agentes que trabajamos en el ayuntamiento codo, con codo*
- *Agentes sociales*
- *Con información a todo el personal*
- *Con la implicación por parte del Órgano de Gobierno y personal responsable del Ayuntamiento*
- *NO*
- *No creo que sea necesario un plan de igualdad. Considero que en este Ayuntamiento ya existe igualdad entre hombres y mujeres.*
- *Con información*
- *Con la colaboración de toda la plantilla*
- *Colaborando en lo que se nos pida. Como por ejemplo esta encuesta*



- Con coordinación por parte de técnicos y concejalías, sesiones presenciales, promoción de la participación
- Explicando a toda la plantilla lo que significa el Plan de Igualdad, sus objetivos y la importancia que tiene, para que sean conscientes y puedan contribuir a su desarrollo.
- a través de la concienciación de los equipos de gobierno, de los propios trabajadores y de los delegados sindicales
- Aplicándolo
- Colaboración, participación, concienciación
- Crear una comisión de impulso y seguimiento. Que exista un mínimo de presupuesto aprobado por el pleno del ayuntamiento y que no pueda ser modificado a la baja en ningún ejercicio.
- no lo se
- Participación

CONCLUSIONES

En el diagnóstico de género llevado a cabo en el Ayuntamiento de Enguera durante el primer semestre de 2020 y recogido en el documento “Informe Diagnóstico en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres” se han obtenido las siguientes conclusiones:

La plantilla de **Ayuntamiento de Enguera** se compone, en el momento en que se realiza este Diagnóstico, de 73 personas, de las cuales 46 son mujeres (63%) y 27 son hombres (27%). Se observa que existe una proporción equilibrada con una tendencia a la feminización.

La representación legal de las trabajadoras y trabajadores está compuesta por 2 mujeres y un hombre, de las cuales las mujeres están afiliadas al sindicato UGT, mientras que el hombre no este afiliado a ningún sindicato.

Nivel de estudios: En cuanto al nivel de estudios, la distribución entre mujeres y hombres es bastante equilibrada en personas con estudios universitarios y secundarios.



Antigüedad: En los próximos años el personal interino y eventual, determinara si el ayuntamiento crece o decrece, según el grado de estabilización del personal que el ayuntamiento logre conseguir.

Edad: La diversidad generacional que se da en la plantilla del ayuntamiento es amplia ya que todos los rangos de edad están representados, no existiendo diferencias significativas en materia de genero.

Procesos de selección y contratación: En los últimos años el Ayuntamiento de Enguera ha reforzado sus servicios gracias a subvenciones y contratos programa adscritos a las diferentes Consellerias y la Diputación de Valencia. El reto es lograr la estabilidad laboral de estos contratos temporales.

Clasificación profesional: El Ayuntamiento de Enguera regula la composición de su plantilla a través de la representación de la plantilla de los y las trabajadoras (RPT).

Es un documento de reciente creación donde recoge toda la normativa, y procedimientos que guíen la estructura interna y externa del ayuntamiento.

Formación: El Ayuntamiento de Enguera no cuenta con un plan de formación, por lo cual las personas que desean realizar formaciones acuden a la propuesta de Diputación de Valencia, o cualquier otro organismo público.

En materia de retribuciones, las franjas inferiores de 7,202 a 12.000€ las ocupan con un 86% las mujeres, mientras que las franjas mas elevadas de mas de 36.000€ la ocupan los hombres con un 83%, mostrando un desequilibrio en cuanto a categorías y salarios.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Actualmente, El Ayuntamiento de Enguera no cuenta con un protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

En lo referente a las medidas de protección de victimas violencia de genero en los entornos laborales, la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, recoge en los capítulos II y III, los artículos que regulas los derechos de dichas mujeres.

Por tal fin, la entidad local no dispone de un protocolo de actuación, ni ha realizado medidas de sensibilización en la prevención de la violencia de género, por tal fin, se recomienda la elaboración y puesta en marcha de dicho protocolo, así como medidas de sensibilización para las mujeres empleadas en el Ayuntamiento de Enguera.

Comunicación: La web debe revisarse ya que se han detectado textos en un lenguaje masculino genérico.



OBJETIVOS

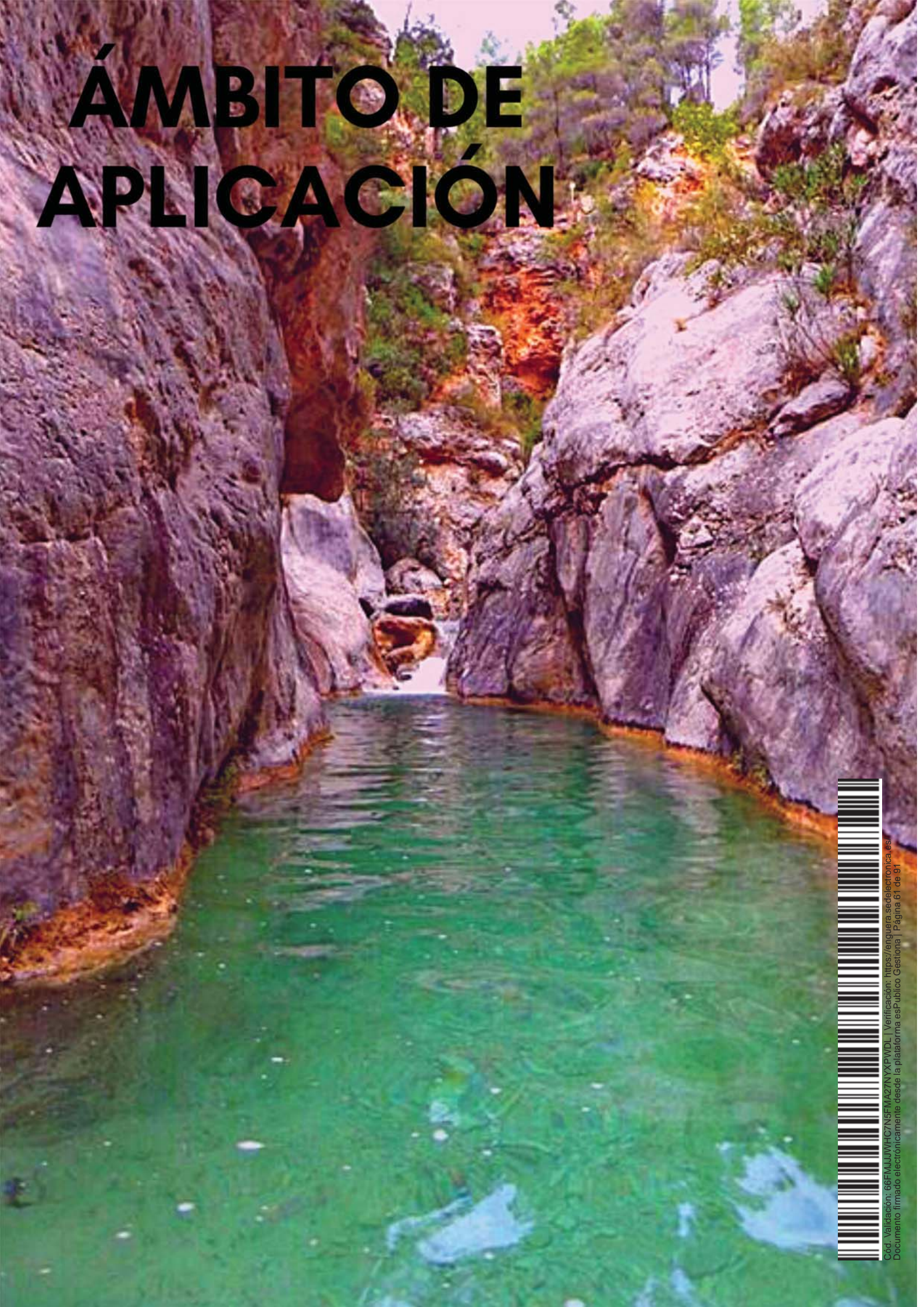


6. OBJETIVOS DEL PLAN

- Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del Ayuntamiento de Enguera, en todos los grupos profesionales.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse dentro del seno del Ayuntamiento.
- Establecer acciones específicas para la selección y promoción de mujeres y hombres en plazas y puestos en los que están sub representados.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- Conseguir un grado de corresponsabilidad más equilibrado entre mujeres y hombres en la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos y excedencias legales existentes y de las mejoras establecidas en el Ayuntamiento de Enguera y las que se puedan establecer en este Plan de Igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de actuación del Ayuntamiento.
- Promover medidas que corrijan las causas que ocasionan la discriminación indirecta en las retribuciones de las empleadas y empleados municipales.
- Integrar, en los programas de salud laboral, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- Fomentar el lenguaje inclusivo en los documentos tanto internos como externos.



ÁMBITO DE APLICACIÓN



7. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los acuerdos contenidos en el I Plan de Igualdad serán de aplicación directa a todo el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Enguera.

8. PERIODO VIGENCIA

La duración de este Plan de Igualdad se extenderá desde su aprobación por el órgano competente, 11 de enero de 2021 hasta el 11 de enero de 2024, debiendo establecerse, por parte de la Comisión para la Igualdad, un calendario de actuaciones anuales con su correspondiente seguimiento y evaluación de ejecución de las mismas.



ÁREAS



9. ÁREAS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO	UTILIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS OFERTAS DE EMPLEO Y LAS PRUEBAS SELECTIVAS.	
MEDIDA	En las bases de los procesos de selección se incluirán las funciones de la plaza convocada adecuando su denominación y descripción a un uso no sexista o estereotipado del lenguaje.	
TEMPORALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	MATERIALES Y RECURSOS
2021-2024	Personal	Guías y manuales
INDICADORES	Nº de procesos de selección realizados	

OBJETIVO	UTILIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS OFERTAS DE EMPLEO Y LAS PRUEBAS SELECTIVAS.	
MEDIDA	Todos los temarios sobre los que se desarrollan las pruebas selectivas deberán contener uno o dos temas, según el grupo de la plaza objeto de la convocatoria (1 tema para: A.P., C2 y C1; y 2 temas para: A2 y A1), relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.	
TEMPORALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	MATERIALES Y RECURSOS
2021-2024	Personal	Leyes y documentos
INDICADORES	Nº de plazas convocadas Nº de personas desagregado por sexo que se presentan a dicha convocatoria	

OBJETIVO	FOMENTAR LA PARIDAD EN LOS ORGANOS DE SELECCIÓN	
MEDIDA	En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para el acceso al empleo público se tenderá al criterio de paridad entre ambos sexos.	
TEMPORALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	MATERIALES Y RECURSOS
2021-2024	Personal	Leyes y documentos
INDICADORES	Nº de tribunales y comisiones convocadas Nº de personas desagregado por sexo que se presentan	



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO	CONSEGUIR UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE ENGUERA, EN TODOS LOS GRUPOS PROFESIONALES.	
MEDIDA	Establecer cuotas que permitan conseguir n equilibrio de hombres y mujeres en todas las categorías profesionales del Ayuntamiento	
TEMPORALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	MATERIALES Y RECURSOS
2021-2024	Personal Secretaria	Leyes y documentos
INDICADORES	Nº de puestos donde se establecen las cuotas	

FORMACIÓN

OBJETIVO	REALIZAR ACCIONES FORMATIVAS Y DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.	
MEDIDA	Formar a la plantilla en igualdad de oportunidades, en concreto: <ol style="list-style-type: none"> 1. sensibilización en igualdad de oportunidades 2. acoso sexual y acoso por razón de sexo 3. lenguaje inclusivo 4. violencia de género 5. conciliación y corresponsabilidad 	
TEMPORALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	MATERIALES Y RECURSOS
2021-2024	Personal Igualdad	Propuestas técnicas externas Aula, ordenador, conexión a internet... Manual formativo Encuesta de satisfacción
INDICADORES	Documento con propuestas presupuestadas de formación. <ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres y hombres asistentes a los cursos. - Encuestas finales de satisfacción. - Memoria anual de formación. 	



PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO	PROMOVER PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN EN IGUALDAD QUE EVITEN LA SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL Y LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE SEXISTA.	
MEDIDA	Elaborar un plan de desarrollo profesional que tengan en cuenta la promoción igualitaria entre mujeres y hombres	
TEMPORALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	MATERIALES Y RECURSOS
2021-2024	Personal	Leyes y documentos
INDICADORES	Nº de planes de carrera desarrollados Nº de personas que promocionan por año desagregado por sexo	

CODICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO	GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA	
MEDIDA	Realizar una auditoria salarial adecuada a la normativa actual	
TEMPORALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	MATERIALES Y RECURSOS
2021-2024	Tesorería Intervención Igualdad	Leyes y documentos
INDICADORES	Nº de auditorias salariales realizadas Nº de informes realizados	

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO	CONSEGUIR UN GRADO DE CORRESPONSABILIDAD MÁS EQUILIBRADO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UTILIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
MEDIDA	Recoger y analizar las diferentes situaciones familiares de las personas trabajadoras en el Ayuntamiento	
TEMPORALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	MATERIALES Y RECURSOS
2021-2024	Personal	Leyes y documentos
INDICADORES	Nº de personas evaluadas Nº de informes realizados	



INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO	PROMOVER Y MEJORAR LAS POSIBILIDADES DE ACCESO DE LA MUJER A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD, CONTRIBUYENDO A REDUCIR DESIGUALDADES Y DESEQUILIBRIOS QUE PUDIERAN DARSE DENTRO DEL SENO DEL AYUNTAMIENTO.	
MEDIDA	Potenciar la presencia de mujeres en puestos donde está subrepresentada	
TEMPORALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	MATERIALES Y RECURSOS
2021-2024	Personal	Leyes y documentos
INDICADORES	Nº de puestos infra representados	

RETRIBUCIONES

OBJETIVO	PROMOVER MEDIDAS QUE CORRIJAN LAS CAUSAS QUE OCASIONAN LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA EN LAS RETRIBUCIONES DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS MUNICIPALES.	
MEDIDA	Realizar un registro salarial de manera anual hasta la finalización del plan	
TEMPORALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	MATERIALES Y RECURSOS
2021-2024	Personal Tesorería Intervención	Leyes y documentos
INDICADORES	Nº de registro salariales Nº de informes donde se especifique la posible brecha salarial detectada	



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO	PROMOVER CONDICIONES DE TRABAJO QUE EVITEN EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ARBITRAR PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS PARA SU PREVENCIÓN Y PARA DAR CAUCE A LAS DENUNCIAS O RECLAMACIONES QUE PUEDAN FORMULAR QUIENES HAYAN SIDO OBJETO DEL MISMO.	
MEDIDA	Elaboración del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo	
TEMPORALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	MATERIALES Y RECURSOS
2020	Igualdad Servicios sociales Prevención de riesgos laborales Policía Local	Leyes y documentos
INDICADORES	Nº de protocolos realizados Nº de personas que reciben el protocolo	

OBJETIVO	PROMOVER LA SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
MEDIDA	Realización de un estudio donde se evalúen los riesgos específicos para la salud que tienen hombres y mujeres	
TEMPORALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	MATERIALES Y RECURSOS
2020	Igualdad Servicios sociales Prevención de riesgos laborales	Leyes y documentos Guías y manuales
INDICADORES	Nº de estudios realizados Nº de puestos analizados Nº de informes elaborados	



COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

OBJETIVO	FOMENTAR EL LENGUAJE INCLUSIVO EN LOS DOCUMENTOS TANTO INTERNOS COMO EXTERNOS.	
MEDIDA	Revisar el contenido de la web y de las redes sociales y documentos internos y externos, con un lenguaje e imágenes inclusivas	
TEMPORALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	MATERIALES Y RECURSOS
2020	Comunicación Informática Igualdad	Guías y Manuales
INDICADORES	Nº de documentos revisados Nº de cambios efectuados	

OBJETIVO	PROMOVER CONDICIONES DE TRABAJO QUE EVITEN EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
MEDIDA	Difusión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla del Ayuntamiento	
TEMPORALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	MATERIALES Y RECURSOS
2020	Comunicación igualdad	Redes sociales Correo electrónico Tablón de anuncios
INDICADORES	Nº de acciones de difusión realizadas Nº de personas que reciben el protocolo	

OBJETIVO	PROMOVER CONDICIONES DE TRABAJO QUE EVITEN LA VIOLENCIA DE GÉNERO ENTRE LAS MUJERES QUE COMPONEN LA PLANTILLA	
MEDIDA	Difusión del protocolo de intervención para situaciones de violencia de género, a toda la plantilla del Ayuntamiento	
TEMPORALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	MATERIALES Y RECURSOS
2020	Comunicación igualdad	Redes sociales Correo electrónico Tablón de anuncios
INDICADORES	Nº de acciones de difusión realizadas Nº de personas que reciben el protocolo	



OBJETIVO		
PROMOVER MECANISMOS NECESARIOS PARA LA UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA DENTRO DEL AYUNTAMIENTO DE ENGUERA		
MEDIDA	Dotar al Ayuntamiento de Enguera de una guía de lenguaje no sexista: escrito, oral y gráfico. Darle adecuada publicidad y formación a la plantilla	
TEMPORALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	MATERIALES Y RECURSOS
2020	Comunicación igualdad	Redes sociales Correo electrónico Tablón de anuncios Guías y manuales
INDICADORES	Nº de acciones de difusión realizadas Nº de personas que reciben la guía Nº de guías editadas y entregadas	

VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO		
PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS ENTORNOS LABORALES		
MEDIDA	Elaboración de un protocolo de intervención para situaciones de violencia de género en el Ayuntamiento de Enguera	
TEMPORALIZACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	MATERIALES Y RECURSOS
2020	Igualdad Servicios sociales Prevención de riesgos laborales Policía Local	Leyes y documentos
INDICADORES	Nº de protocolos creados	



EVALUACIÓN Y 2 SEGUIMIENTO



10. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Los planes de igualdad son herramientas que nos permiten trazar los objetivos y medidas que vamos a desarrollar, lo cual nos hace incidir en realizar un seguimiento periódico de la puesta en marcha de las acciones programadas.

En la fase de evaluación podremos comprobar si los resultados obtenidos se adecuan a los objetivos que se establecieron en un primer momento, en función de los criterios de evaluación, para posteriormente, realizar propuestas de mejora en el caso de no cumplir correctamente con los objetivos programados.

El análisis deberá ser cualitativo y cuantitativo estableciendo unos recursos y unos métodos apropiados para que sea lo más eficaz posible.

La comisión de igualdad será la encargada de velar por el cumplimiento del plan, además de poder seleccionar que instrumentos y métodos mas correctos se utilizaran para dicha evaluación.

Entre las competencias que debe desarrollar la comisión se encuentran:

- Velar por que el Ayuntamiento cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades.
- Informar al personal del Ayuntamiento sobre todos los pasos dados para desarrollar el Plan de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades y la necesidad de que participen activamente en el desarrollo de las diferentes fases de su puesta en marcha.
- Aprobar y difundir el plan de igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad:

El periodo de implantación del I Plan de igualdad interno del Ayuntamiento de enguera tendrá una vigencia de 4 años, del 2020 al 2024, por lo que el seguimiento de las acciones se desarrollará de forma anual, pero será necesario realizar un primer informe de evaluación transcurridos los dos primeros años de implantación del plan, Siendo el informe final una vez finaliza el plan.

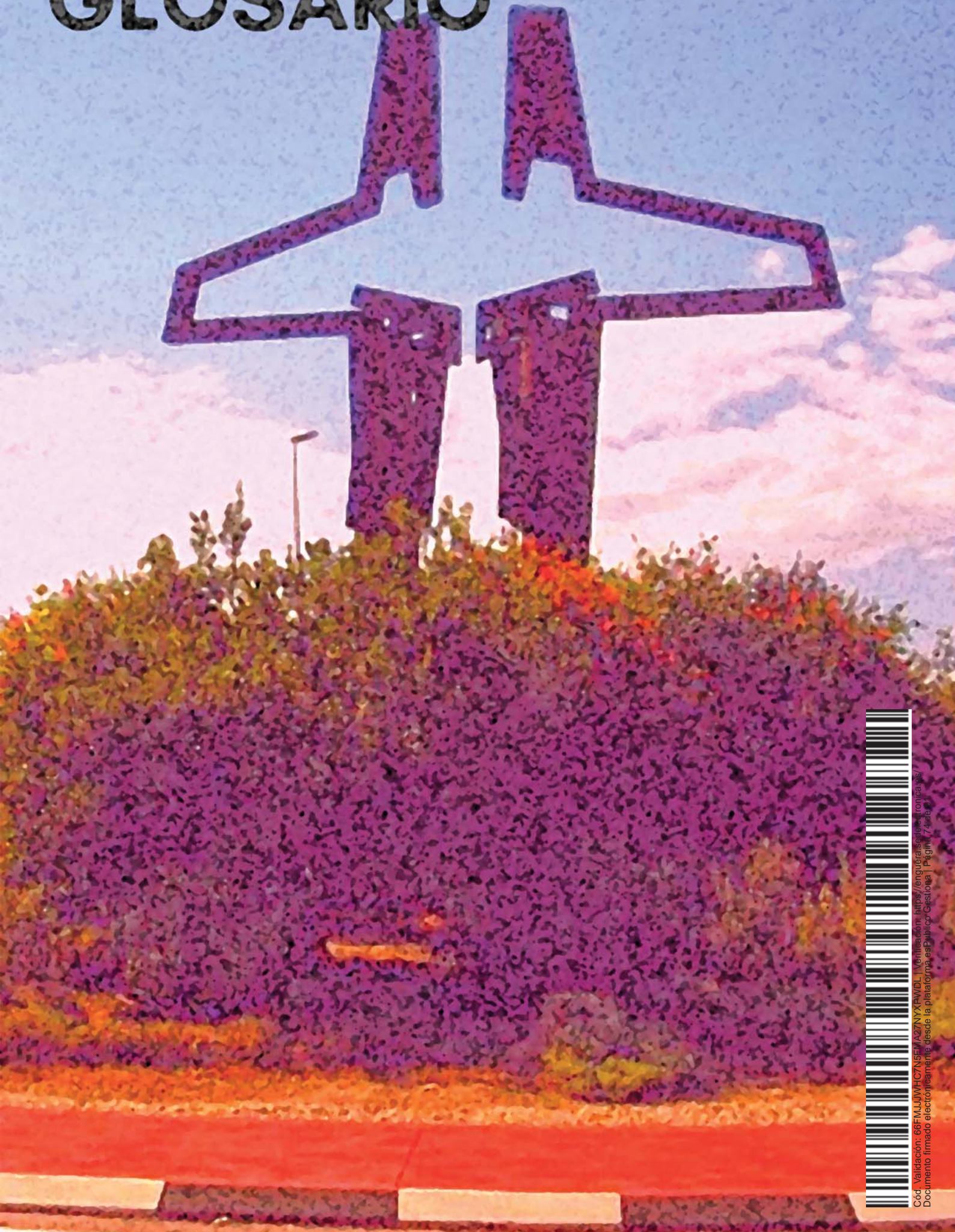


El informe debe de contener:

- Descripción detallada de cada una de las acciones programadas y ejecutadas.
- Aportar las evidencias que ejemplifiquen que se han desarrollado de forma favorable
- Número de acciones llevadas a cabo en relación con las acciones originalmente programadas.
- Número de personas participantes en cada acción.
- Grado de satisfacción de las personas participantes en cada acción.
- Identificación de los recursos materiales y humanos utilizados en cada acción.
- Grado de consecución de los objetivos por acción.



GLOSARIO



Cod. Validación: 66F7MJUWPC7N5E9JA27NYXFWDL | Verificación: <https://enguatrasistema.com/verificar/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 74 de 81

12. GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

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. (LOIEMH, art. 7.2)

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. (LOIEMH, art. 7.1)

BRECHA DE GÉNERO: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad (Instituto Andaluz de la Mujer). Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en este existe una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc. (Diccionario sobre género y temas conexos).

Brecha tecnológica se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.



COEDUCACIÓN: método educativo que parte del principio de la igualdad de los sexos y de la no discriminación por razón de sexo. Coeducar significa educar conjuntamente a niños y niñas en la idea de que haya distintas miradas y visiones del mundo, distintas experiencias y aportaciones hechas por mujeres y hombres que deben conformar la cosmovisión colectiva y sin las que no se puede interpretar ni conocer el mundo ni la realidad. Coeducar significa no establecer relaciones de dominio que supediten un sexo al otro, sino incorporar en igualdad de condiciones las realidades e historia de las mujeres y de los hombres para educar en la igualdad desde la diferencia. “Es muy importante no identificar la escuela coeducativa con la escuela mixta. La segunda se limita a “juntar” en las aulas niños y niñas, incorporando a las alumnas al mundo de los hombres y dejando fuera del mundo académico todo aquello que tiene que ver con el mundo y con la historia de las mujeres. La escuela coeducativa necesariamente debe plantearse la presencia real de las mujeres –y no sólo en las aulas- tanto en todo lo referido a la organización y gestión del sistema educativo y de los centros escolares como a la relación e interacción entre el alumnado y el profesorado, a los currículos, a las programaciones de aula y a los materiales y libros de texto” (www.educastur.princast.es)

BRECHA SALARIAL: se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”.

COMISIÓN INTERMINISTERIAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES: es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad. (LOIEMH, art. 76)



COMPOSICIÓN EQUILIBRADA (Ver Democracia paritaria): la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera). Es la definición proporcionada por la Ley de Igualdad también presente en textos internacionales, y utilizada para solucionar el porcentaje ligado a la democracia paritaria con relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión.

CONCILIACIÓN: supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es la definición de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres también presente en textos internacionales La igual dignidad de la persona y su igualdad en derechos no se ha insertado en la normativa hasta después de la Segunda Guerra Mundial. La afirmación de la igualdad entre mujeres y hombres es la expresión de un nuevo estado de cosas que pone de relieve no sólo la necesidad de transformar las mentalidades sino también de adecuar la organización social a unas condiciones para que cada mujer y cada hombre puedan combinar su vida personal, familiar y laboral de modo que pueda tener tiempo libre para desarrollar todas sus potencialidades (GCEA). Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las única beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

CORRESPONSABILIDAD: concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.



DÉFICIT DEMOCRÁTICO: es el efecto provocado por una participación política desequilibrada de hombres y mujeres, lo que repercute en una disminuida legitimidad democrática (Instituto Interamericano de Derechos Humanos).

DEMOCRACIA PARITARIA (Ver Composición equilibrada): sistema de organización social y política en la que se considera que hombres y mujeres deben participar por igual en la toma de decisiones y en todas las esferas de la sociedad, igualdad de participación y derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben formar parte

de los órganos decisorios y de gobierno. El concepto democracia paritaria se define, operativamente, como una representación equilibrada de hombres y mujeres, de forma que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%. La LOIEMH consagra el derecho a la representación en igualdad en la Disposición Adicional 2a reformando la Ley Orgánica del Régimen Electoral General mediante la aplicación de la denominada presencia equilibrada. La fórmula electoral puede establecerse en el 50% para cada sexo, las llamadas listas cremallera (fórmula seguida por Castilla-La Mancha, Baleares y Andalucía), o en la fórmula ni más del 60% de un sexo, ni menos del 40% del otro, elegida por la LOIEMH.

DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS: son parte de los derechos humanos y su finalidad es que todas las personas puedan vivir libres de discriminación, riesgos, amenazas, coerciones y violencia en el campo de la sexualidad y la reproducción. El Estado debe garantizar que toda persona pueda: 1) decidir cuantos hijos/as va a tener; 2) decidir el espaciamiento de los hijos/as; 3) controlar su comportamiento sexual según su propia forma de ser, sentir y pensar sin tener miedo o vergüenza; y 4) estar libre de enfermedades y deficiencias que interfieran con sus funciones sexuales y reproductivas (www.amnistiapr.org/educacion/presentaciones/glosarioterminos.pdf)

DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO: es un medio de conocer cual es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y visibilizar la



discriminación. Recomendado por los organismos internacionales comprometidos en la defensa de los derechos como un medio para fomentar la igualdad de mujeres y hombres, entre otras, la Resolución del Consejo de la Unión Europea relativa a las actividades consecutivas al año europeo de la igualdad de oportunidades para todos (2007).

En España la variable sexo está presente en la recogida de datos de la mayoría de las estadísticas oficiales, pero hay que dar un paso más e introducir el concepto de transversalidad que supone introducir la perspectiva de género en todas las estadísticas (M. Pazos).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA (Ver Principio de Igualdad de trato): 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 (LOEIMH, art. 6.1). Tienen además la consideración de discriminación directa:

- El acoso sexual y por razón de sexo “(Artículo 7.3).
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual (Artículo 7.4).
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Artículo 8)
- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (Artículo 9).
- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.

DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL: significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industria de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.



DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: 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 de otro, salvo de 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 (LOIEMH, art. 6.2).

DISCRIMINACIÓN VERTICAL: es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

DIVERSIDAD DE GÉNERO: plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.

EMPODERAMIENTO: término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (Pekín) en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.



ESTEREOTIPOS: son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación. (Secretaría Técnica del Proyecto Equal, 2007).

Un estereotipo es una representación repetida frecuentemente que convierte algo complejo en algo simple (causando distorsión en dicho proceso porque se hace más énfasis en algunos aspectos del grupo mientras que se ignoran otros). Algunos estereotipos pueden parecer obvios porque son conocidos por todos. Estos se convierten en un modo natural de pensar, de hablar y de bromear acerca de grupos sociales reales como las mujeres, los aborígenes, etc. Los estereotipos “codifican” nuestras reacciones con la gente y nuestras ideas sirven para construir y a la vez reforzar

un sistema de convenciones sociales que presentamos y utilizamos. El estereotipo sirve para justificar o racionalizar nuestra conducta con relación a la categoría que representa; es decir, sirve para justificar nuestro acogimiento o rechazo de un grupo. Los estereotipos sirven para proteger los intereses de algunos grupos y no los de otros. Generalmente, el estereotipo se aplica a grupos que luchan por el poder político del que carecen: mujeres, negros, homosexuales, por ejemplo (“La revolución de los medios audiovisuales”, Madrid, 1993)

ESTRATEGIA DUAL (Integración de la perspectiva de género/transversalidad): integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de



lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervise y evalúen [comunicado de la Comisión COM9667 final de 21.2.1996)

FEMINISMO: corriente de pensamiento que vindica la igualdad de hombres y mujeres. El feminismo tiene sus referentes teóricos propios que se remontan a la Ilustración. Es un pensamiento de igualdad, o en otras palabras, es una tradición de pensamiento político, con tres siglos de antigüedad, que surge en el mismo momento en que la idea de igualdad y su relación con la ciudadanía se plantean por primera vez en el pensamiento europeo. Admitida la igualdad de todos los seres humanos ¿qué razón hay para que la mitad de los seres humanos, todas las mujeres, no tengan los mismos derechos reconocidos que tiene el colectivo completo humano? Esta interrogación es el origen del pensamiento feminista (A. Valcárcel).

El feminismo constata la desigualdad por razón de sexo que conlleva una situación de inferioridad sociocultural de las mujeres frente a los hombres. Esto le lleva a reclamar y a defender la igualdad de derecho de oportunidades de los sexos. La reivindicación de derechos para las mujeres parte de la desigualdad de derechos de las mujeres a lo largo de la Historia en las leyes que los regulaban y en las relaciones sociales. El feminismo supone, por tanto, una forma distinta de mirar y entender el mundo, el poder y las relaciones entre los sexos. El feminismo no es una corriente de pensamiento monolítico

sino que presenta distintas corrientes, además de haber ido evolucionando a lo largo del tiempo (www.educastur.princast.es)

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

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de género declarando que “el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un



particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, así como sus semejanzas y diferencias. Analiza las posibilidades y oportunidades de ambos, sus expectativas, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen (Agencia Española de Cooperación Internacional, 2007)

“La perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades en las que viven mujeres y hombres, en todas las políticas y en los momentos de la intervención: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. (IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing 95)

IGUALDAD DE SEXO (Ver Discriminación por razón de sexo): la igualdad de sexo se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de los caracteres o actitudes que se les asocian por ser mujeres u hombres. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que estos y estas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4)



IMPACTO DE GÉNERO: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aún cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas (Guía para la evaluación del impacto en función del género UE).

España aprobó la Ley 30/2003 de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, ejemplo que han seguido la mayoría de las Comunidades Autónomas.

INVISIBILIDAD: a lo largo de la historia las mujeres y sus aportaciones han sido negadas y ocultadas. La historia de la humanidad se ha construido desde la visión androcéntrica del mundo que excluye a las mujeres, llegando a ni tan siquiera nombrarla (de ahí, por ejemplo, la utilización de los términos masculinos como genéricos teóricamente globalizadores e incluyentes y cuya única realidad es que ocultan y excluyen la presencia de las mujeres). Esta invisibilidad de las mujeres se debe a la desigualdad entre hombres y mujeres que parte de la superioridad de los unos sobre las otras. Para cambiar este mundo androcéntrico y patriarcal es necesario recuperar la historia de las mujeres, tanto en lo que se refiere a mujeres singulares como a todas las aportaciones que las mujeres han hecho desde sus distintas miradas y realidades cotidianas. (www.educastur.princast.es)

MAINSTREAMING DE GÉNERO (Ver T transversalidad): Suele traducirse por transversalidad: la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo 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. (“Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)”, Consejo de Europa, Serie Documentos, número 28, 1998)

MODELO DE IGUALDAD EN FEMENINO: modelo que tiene como objetivo la calidad de vida de toda la población. Ello requiere la plena integración de los hombres en las actividades no remuneradas. Dado que estas actividades requieren una dedicación variables a lo largo de la vida activa, la estructura socio laboral debe adecuarse a las necesidades de hombres y mujeres que asumen en condiciones de igualdad el trabajo familiar doméstico, que permita realizar la actividad mercantil y no mercantil, manteniendo un equilibrio armónico para todas las personas.

MODELO DE IGUALDAD EN MASCULINO: tiene como objetivo la igualdad en la participación en el mercado laboral. Representa que las mujeres irían progresivamente integrándose en el mercado de trabajo, participando en el empleo en igualdad de condiciones con los hombres. La idea es que las mujeres se “igualen” a los hombres en lo que ha sido la actividad básica para estos. Ahora bien, el modelo de participación masculino implica libertad de tiempo y acción para dedicarse al mercado; por tanto, queda poco espacio para actividades relacionadas con el cuidado de las personas.

PATRIARCADO: forma de organización social, política y económica aparecida en las sociedades agrarias donde algunos varones adultos dominan a mujeres y niños con el fin de transmitir la propiedad y asegurar la filiación legítima de los hijos. Las mujeres son confinadas en el espacio privado y a la función reproductora, mientras que los varones se reservan el espacio público. En su sentido literal significa gobierno de los padres. Los debates sobre el patriarcado tuvieron lugar en distintas épocas históricas, y fueron retomados en el siglo XX por el movimiento feminista de los años sesenta en la búsqueda de una explicación que diera cuenta de la situación de opresión y dominación de las mujeres y posibilitaran su liberación. Gerda Lerner (1986) lo ha definido en sentido amplio, como “la manifestación del dominio masculino sobre las



mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general.

Las teorizaciones sobre patriarcado fueron esenciales para el desarrollo de las distintas corrientes del feminismo, en sus versiones radical, marxista y materialista, entre otras. ([www.amnistiapr.org/educación/presentaciones/glosario términos. pdf](http://www.amnistiapr.org/educación/presentaciones/glosario_términos.pdf))

PLANES DE IGUALDAD: los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIEMH, art. 46.1) Surgen en la Unión Europea para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. También se denominaban Plan de Igualdad de oportunidades. Tanto el Estado como las comunidades autónomas los han aprobado. Pueden ser de carácter general para todas las políticas del Estado, la Unión Europea o las Comunidades Autónomas, o también para las empresas y administraciones públicas.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES (Ver Discriminación): principio informador de ordenamiento jurídico que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta. Se emplea el término discriminación de sexo para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado debido a su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

SEXISMO: término que refiere a la suposición, creencia o convicción de que uno de los dos sexos es superior al otro. Es comúnmente expresado en un contexto de ciertos comportamientos y estereotipos tradicionales basados en el sexo, los cuales resultan ser un conjunto de prácticas discriminatorias hacia los miembros del supuesto sexo inferior. El uso más frecuente se refiere a la convicción de la superioridad del varón respecto a la mujer (Glosario de términos. Roma: IPS, 1997)

Mecanismo por el que se privilegia un sexo sobre otro. Conceptos y conductas patriarcales que mantiene en situación de inferioridad y subordinación al sexo



femenino. Está presente en todas las formas de la vida social y todos los ámbitos de las relaciones humanas, es decir, las formas prácticas de actuar (Glosario feminista Universidad Nacional del Comahue, Argentina).

SISTEMA SEXO-GÉNERO: sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. En occidente a una mujer se le asocian conceptos como sensibilidad, dulzura, belleza, espacio interior, altruismo, paciencia, familia, etc. y estas características son asumidas como naturales por la sociedad. De forma opuesta y complementaria se adjudica al hombre las características de proveedor, conquistador, cazador, agresivo, dueño del espacio público, etc. Desde ahí se construye una relación simbólica desigual de la mujer privada y débil y el hombre público y fuerte en un juego de sometimiento-dominación. (Glosario de términos sobre Género, Sexualidad y Discriminación. Amnistía Internacional-Chile. Unidad de Conciencia de Género)

Mientras el sexo hace referencia a la diferencia biológica existente entre dos individuos, el género es una construcción sociocultural, que define características emocionales, intelectuales y de comportamiento por el hecho de pertenecer a alguno de los dos géneros: masculino o femenino. El proceso de socialización (aprendizaje de patrones culturales y sociales que permiten integrarse en un grupo social) es diferente según el sexo, asignando modelos (culturales y sociales) diferentes para las mujeres y para los hombres, en función de lo tradicionalmente establecido para unos y para otros; en función, en definitiva, de modelos impuestos. Según Seyla Benhabib, es el modo esencial en que la realidad social se organiza, se divide simbólicamente y se vive experimentalmente.

TRANSVERSALIDAD (Ver Mainstreaming de género): supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente,



desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

VIOLENCIA DE GÉNERO: “Constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 1). La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Este tipo de violencia se

extiende también a los hijos e hijas menores de edad y su objetivo último es el sometimiento de la mujer

VISIBILIZACIÓN (Ver Invisibilidad): Proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad y a la historia. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida, en definitiva, la idea de igualdad entre hombres y mujeres (www.educastur.princast.es)





ANEXOS



Codi. Validación: 68744J3W7-5745E-VAC7NXPWDL | Verificación: <https://sede.educ.gob.es/educa/verifica>
Documento impreso electrónicamente de la plataforma eSP-Úblico Gestión. | Página 39 de 91

