



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

**PLAN
DE IGUALDAD**

2022-2026



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN
2. OBJETIVOS
3. INTRODUCCIÓN
4. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA
5. DEFINICIÓN
6. ÁREAS DE ACTUACIONES
 - a. Formación en igualdad
 - b. Lenguaje de inclusión y no sexista
 - c. Igualdad en los procesos selectivos
7. ACTUACIÓN



La Granja de la Costera
AJUNTAMENT

1.- PRESENTACIÓN

Nadie pone en duda que el movimiento social más relevante del siglo pasado ha sido el protagonizado por las mujeres, las cuales han ido conquistando paso a paso el reconocimiento público de la posesión de los mismos derechos que los hombres para votar, para trabajar, para formar una familia, para participar en actividades sociales, culturales.

No obstante, y ya sumergidos en el siglo XXI, continuamos con las diferencias de derechos y de hechos. El día a día nos demuestra que aún se producen muchas situaciones discriminatorias, que impiden la adecuación de la realidad social, a la no discriminación legal.

La violencia de género, la brecha salarial, el techo de vidrio, la conciliación de la vida familiar con la labora, son testimonios claros que no participan en las mismas condiciones de igualdad.

Asimismo es más fácil cambiar las leyes que los usos y costumbres que se asientan en valores asumidos tradicionalmente, y así la realidad social demuestra que son numerosos los obstáculos reales que impiden que la mujer participe plenamente y se integre en todos los ámbitos de la sociedad.

El objetivo de los poderes públicos tiene que partir por tanto de la superación del concepto de igualdad formal como concepto estrictamente igualador para definir el concepto de igualdad real que asegure una paridad efectiva entre los dos sexos.

Es por eso que, para materializar el principio de igualdad y la prohibición de la discriminación, tenemos que articular un plan de igualdad en el que se concreten y se definan los objetivos que se tienen que cumplir y las acciones que se tienen que llevar a cabo para que en el Ayuntamiento de La Granja de la Costera, se consiga la verdadera igualdad.



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

2.- OBJECTIVOS

Visibilizar la importancia de la igualdad para hacerla llegar a todos los ámbitos.

ACCIÓN En las bases de las convocatorias de trabajo habrá un tema de igualdad cuando la naturaleza y extensión del proceso selectivo lo permita.

PLAN DE ACCIÓN Incluir un tema de igualdad en los procesos selectivos que se hagan en el Ayuntamiento de La Granja de la Costera cuando la naturaleza y extensión del proceso selectivo lo permita.

RECURSOS Modernización por la Igualdad. Comisión de Igualdad cuando la naturaleza y extensión del proceso selectivo lo permita.



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

3.- INTRODUCCIÓN

Una sociedad democrática como la nuestra, basada en un ordenamiento jurídico, debe de garantizar el establecimiento de la igualdad de todas las personas que la componen. Esta garantía tiene que estar vertebrada en cualquier ámbito de la vida: el económico, social, cultural y político. La igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental de todas las personas y constituye un valor capital para la democracia. Y son los ayuntamientos las instituciones más próximas

Con el objetivo de garantizar la defensa y aplicación del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo, las personas que dirigen, trabajan y representan este Ayuntamiento, han adquirido el compromiso de llevar a cabo las acciones necesarias para articular herramientas que promuevan las condiciones para que la igualdad de todas las personas sea real y efectiva. Con cuyo objeto se articularán las medidas necesarias hacia la ciudadanía y hacia aquellos que la representan a todos los niveles, una serie de medidas de acción positiva para asegurar las de intervención más adecuadas y efectivas para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades, para tener de este modo las herramientas para promover una sociedad verdaderamente igualitaria.

Por lo tanto, las personas que trabajan en este Ayuntamiento son las primeras que tienen que ser un espejo donde reflejar la garantía de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el municipio de La Granja de la Costera.

En este Ayuntamiento de la Granja de la costera se darán las mismas oportunidades en los accesos a la función pública, en la aplicación de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, y en la desarticulación de la brecha salarial, en los planes de formación, la aprobación y difusión de un protocolo de acoso sexual y por-razón de sexo, la implantación del uso de lenguaje no discriminatorio, y en la no difusión de imágenes sexistas.



La Granja de la Costera
AJUNTAMENT

4.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

El derecho a la igualdad empieza con el reconocimiento constitucional y continúa con el posterior desarrollo legislativo. El diagnóstico y la redacción del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de La Granja de la Costera tienen como referencia:

- La Constitución española de 1978, que recoge el principio de igualdad en las vertientes material y formal, artículos 9.2 y 14, respectivamente:

El artículo 9.2 dice que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones porque la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificultan su plenitud y facilitar la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

El artículo 14 afirma que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer ningún tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Además propugna la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español.

Otros artículos constitucionales, más específicos, que consagran la igualdad:

Artículo 23.2. Los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalan las leyes.

Artículo 32.1. El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

Artículo 35. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho en el trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

- El tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1999, propone que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otras debe de ser objeto integrador de todas las políticas y acciones de los estados miembros de la Unión Europea.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorpora a nuestro ordenamiento jurídico dos directivas europeas en materia de igualdad de trato: la 2002/73/CE, de reforma de directiva, y la 76/207/ CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a la ocupación, la formación y la promoción profesional y las condiciones de trabajo. La *LOI 3/2007 dice al Título IV: El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, capítulos Y, II, III. Y en el Título V incluye todas las áreas principales que tienen que desarrollar el *plan de Igualdad laborales, y dice así: "Título V arte. 51. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con los cuales las administraciones tienen que remover los obstáculos que implican la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres a:



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

- *. El acceso a la ocupación pública y en el desarrollo de la carrera profesional.

- *. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin mengua de la promoción profesional.

- *. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso a la ocupación pública como a lo largo de la carrera profesional.

- *. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

- La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres: Arte. 20. Los planes de igualdad en las empresas.

- Decreto 133/2007, del Consejo, que regula las condiciones y los requisitos para el visado de los planes de igualdad de las empresas de la Comunidad

- El objetivo de establecer medidas efectivas de protección ante el acoso sexual y por razón de sexo se plantea como:
 - *. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

 - *. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

- *RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado público:



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

El artículo 1 define la fundamentación de actuación del Estatuto Básico del Empleado público: en su punto

d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres y al capítulo Y Derechos de los empleados públicos en el artículo 14. Derechos individuales: en su punto

g) A la formación continua y a la actualización permanente de conocimientos y

- Acuerdos respecto a las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal previstas en la Ley 30/84, de medidas para la reforma de la función pública, y en el Estatuto de los trabajadores, y aplicación de la resolución de 20 de diciembre de 2005, aprobada por el Pleno del Ayuntamiento de La Granja de la Costera de fecha 31 de octubre de 2006.

- Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 13 de abril de 2015, mediante el cual se aprueba por unanimidad la creación de la Comisión de Igualdad, y las actuaciones relativas a la elaboración de un Plan de Igualdad en el ámbito del Ayuntamiento de La Granja de la Costera.



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

5.- DEFINICIÓN

Un Plan de Igualdad de empresa tal como lo define el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 3 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consejo, es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, las cuales tienden a conseguir en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar y corregir la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos para conseguir la igualdad, las estrategias y prácticas que hay que adoptar, así como el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos señalados.

Las características y calidades que tiene que caracterizar el Plan de Igualdad son las siguientes:

1. Conjunto ordenado de medidas que exige integración y unidad. El Plan de Igualdad es un todo con coherencia interna.
2. Diagnóstico de la situación. El Plan de Igualdad no puede ser entendido como una cosa autónoma o independiente a la realidad, sino que se tiene que ajustar necesariamente. Hay que analizar las discriminaciones en el momento actual de la organización, y las características concretas.
3. Medidas que tienden a conseguir en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

mujeres y hombres y a eliminar y corregir la discriminación por razón de sexo. Estas medidas tendrán un objetivo concreto: erradicar las discriminaciones en el ámbito de actuación con el fin de conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

4. Se tendrá que adoptar de forma colectiva, es decir para ser un Plan tiene que ser el producto de una negociación entre las personas que más conocen la realidad del Ayuntamiento: las mismas personas que allí trabajan y los representantes políticos. En este sentido, el Plan de Igualdad es un instrumento jurídico colectivo (convenio o pacto de empresa) según la legislación vigente.

El Plan se ha estructurado en 6 áreas: el acceso a la ocupación, la formación, la retribución, la clasificación profesional, la promoción, la prevención de acoso sexual y por razón de sexo, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y el uso del lenguaje e imagen no sexista entre otros, todo en términos de igualdad entre mujeres y hombres.

En cada una de estas áreas se han desarrollado actuaciones y acciones específicas consideradas más adecuadas a la situación actual de los trabajadores y trabajadoras. Medidas y actuaciones que son suficientemente concretas para que puedan aplicarse y posteriormente evaluarse, sin perjuicio que puedan modificarse o ampliarlas a medida que se cumplan los objetivos o no.

Las medidas de acción positiva son de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales o de cualquier otro tipo de conductas que impidan a un grupo discriminado o infravalorado por su sexo llegar a una situación real de igualdad.



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

OBJETIVO GENERAL

El Plan de igualdad del Ayuntamiento de la Granja de la Costera pretende anular y corregir el acto discriminatorio proporcionando medidas innovadoras para hacer efectivo el principio de igualdad y conseguir así la plena igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- *. Mejorar la calidad de vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajan en el Ayuntamiento de la Granja de la Costera
- *. Favorecer las capacidades y habilidades de la plantilla.
- *. Mejorar la sensibilidad social reflejando los valores de la igualdad.

Las acciones positivas que se llevarán a cabo

- *. Aumentar la motivación, el compromiso, la en

este Plan de Igualdad corregirán:

La discriminación directa. Se da cuando, un colectivo o una persona se trata de manera diferenciada y con perjuicio por el simple hecho de pertenecer a un determinado colectivo.



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

La discriminación indirecta. Todas aquellas actuaciones que a pesar de su aparente neutralidad, generan un efecto adverso sobre determinado colectivo sin una justificación razonable. Y tiene como resultado un acto discriminatorio.

Las medidas y actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de máxima importancia, en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo procura independencia económica, uno de los factores fundamentales para la igualdad.

- Satisfacción y las relaciones laborales, disminuir el estrés, la ansiedad y la depresión en la plantilla, reduciendo las bajas laborales.
- Potenciar la imagen corporativa en base a los valores de la igualdad.
- Mejorar el clima laboral con la equidad retributiva y la objetividad de criterios en la descripción y valoración de los puestos de trabajo.



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

6.- ÀREAS DE ACTUACIÓ

DIAGNÓSTICO

No se fomenta la contratación de mujeres en lugares y categorías en que se encuentran insuficientemente representadas.

OBJETIVO

Fomentar la contratación de mujeres en lugares y categorías en que se encuentran insuficientemente representadas.

ACCIÓN

En el marco de programas temporales, en los cuales puedan ser objeto de valoración aspectos de cariz personal o social, cuando se haga la convocatoria de contratación, se valorará si en el puesto de trabajo ofrecido está *sub representada la mujer.

Si es así se puntuará por ser mujer, para equilibrar la falta de experiencia en el lugar ofrecido, siempre en el marco de programas temporales en los cuales puedan ser objeto de valoración aspectos de cariz personal o social, es decir, cuando la legislación lo permita



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

PLAN DE ACCIÓN

En el marco de programas temporales en los cuales puedan ser objeto de valoración aspectos de cariz personal o social, siempre que tenga lugar una convocatoria de trabajo, el puesto de trabajo se verá si hay desequilibrio, es decir, si hay menos mujeres que hombres. Si supone un desequilibrio significativo, se puntuará al baremo de selección por ser mujer, del mismo modo que se puntuaría la experiencia en ese tipo de trabajo, siempre en el marco de programas temporales en los cuales puedan ser objeto de valoración aspectos de cariz personal o social, es decir, cuando la legislación lo permita.

RECURSOS

Departamento de Personal y Modernización. Agente de Igualdad. Comisión de Igualdad.

TEMPORALIZACIÓN

En los procesos selectivos en que la naturaleza y legislación de los cuales lo permita ,a partir del mes de julio de 2022.

MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En el número de procesos selectivos en que se aplique el número de contrataciones realizadas segregadas por sexo y análisis cualitativo del departamento y de los puestos de trabajo ocupados se revisará la estadística.



La Granja de la Costera
AJUNTAMENT

6.1 ÀREAS DE ACTUACIÓ

DIAGNÓSTICO

El Departament de Personal no tiene **formación en igualdad**

OBJETIVO

Fomentar la formación en igualtat al Departamento de Personal.

ACCIÓN

Cursos de formación en igualdad al personal del Departamento de Personal.

PLAN DE ACCIÓN

Se realizarán 15 horas mínimas de formación en igualdad para el personal del Departamento de Personal. Será en horario laboral para poder conciliar la vida laboral y personal.

RECURSOS

Agente de Igualdad.

Personal a quien se dirige la formación: Departamento de Personal
Representantes de la Junta de Personal.

Comisión de Igualdad.

TEMPORALIZACIÓN

En todos los Procesos selectivos a partir del mes de julio de 2022.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número de personas asistentes en los cursos y evaluaciones personales sobre la satisfacción de los cursos.



La Granja de la Costera
AJUNTAMENT

6.2 ÀREAS DE ACTUACIÓ

DIAGNÒSTIC

No se emplea el **lenguaje inclusión y no sexista** en los procesos selectivos.

OBJETIVO

Fomentar el uso inclusivo y no sexista en los procesos de selección de personal.

ACCIÓ

Se empleará un lenguaje no sexista e inclusivo en todas las convocatorias de ofertas de trabajo del Ayuntamiento de La Granja de la Costera.

PLAN DE ACCIÓ

Se revisarán los textos y las imágenes de las convocatorias de ocupación que realiza el Ayuntamiento de La Granja de la Costera para rectificar e incluir si hace falta un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

RECURSOS

Departamento de Personal y Agente de Igualdad en todos los procesos selectivos a partir del mes de julio de 2022.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓ

Mecanismos de seguimiento y evaluación: número de revisiones de textos e imágenes en los procesos selectivos.



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT



La Granja de la Costera
AJUNTAMENT

6.3 ÁREAS DE ACTUACIÓN

DIAGNÒSTICO

No se incluye ningún tema sobre **igualdad en los procesos selectivos**.

OBJETIVO

Visibilizar la importancia de la igualdad para hacerla llegar a todos los ámbitos.

ACCIÓN

En las bases de las convocatorias habrá un tema de igualdad cuando la naturaleza y extensión del proceso selectivo lo permita.

PLAN DE ACCIÓN

Incluir un tema de igualdad en los procesos selectivos que se hagan en el Ayuntamiento de La Granja de la Costera cuando la naturaleza y extensión del proceso selectivo lo permita.

RECURSOS

Departamento de Personal. Agente de Igualdad.
Comisión de Igualdad.

TEMPORALIZACIÓN

En todos y cada uno de los procesos selectivos a partir del mes de julio de 2022.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Número de revisiones de textos e imágenes en los procesos selectivos.



La Granja de la Costera
AJUNTAMENT

7.- ACTUACIÓN

La actuación que se lleva a cabo parte de la situación en que se incorporan los datos desagregados por sexo, con la información facilitada por la organización, visible mediante gráficas, y analiza los diferentes hallazgos a nivel cualitativo y a nivel cuantitativo:

Estructura y organización: cuestiones generales e información previa.

a. Composición de la plantilla:

La plantilla del Ayuntamiento de La Granja de La Costera se compone, en el momento en que se realiza este diagnóstico, de 08 personas, de las cuales el 62 % son mujeres y 38 % son hombres.

b. Estructura por edades

No se cuenta con esta información.

Formación

El Ayuntamiento se adhiere al plan de formación que ofrece la Diputación de Valencia. También desde la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, los diferentes agentes sociales (UGT y CCOO) y las asociaciones profesionales suelen ofrecer cursos de los cuales muchos de ellos se suele hacer cargo el Ayuntamiento, sin conllevar algún tipo de gasto.

No se cuenta con información cuantitativa acerca de las personas que han disfrutado de la formación. Se recomienda la recogida de datos de manera que pueda realizarse una ampliación del diagnóstico para valorar cual es el enfoque que se da por parte de la organización en materia de Formación.

No se dispone de mecanismos de detección de necesidades formativas, lo cual será necesario activar a través de una acción del Plan de Igualdad.



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

Selección de personal

Para que se inicie un proceso de selección y contratación es necesario que exista el requerimiento de una sustitución de otra persona de la plantilla, se den exigencias productivas coyunturales, o se requiera desarrollar actividades de tipo estacional.

Como estrategias de reclutamiento se hace uso de la Publicidad en medios de comunicación y la gestión directa del área de Recursos Humanos y/o de las Bolsas de trabajo.

La determinación del perfil de los puestos de trabajo se hace anualmente mediante la creación de las bolsas de trabajo para cargos tales como, monitores y monitoras de tiempo libre y monitoras/es deportivos. En el caso de otras posiciones como pueden ser jardineros, brigadas de obras, estas Bolsas se crean en función de la cantidad de personas que permanezcan como elegibles.

Las estrategias principales que utiliza la organización para la realización de procesos de selección son el concurso de méritos y la realización de pruebas selectivas y exámenes, y/u oposición. Los criterios de selección usados son aquellos especificados en el convenio colectivo aplicable o en un acuerdo colectivo específico.

Las fases del proceso de selección son las siguientes:

- a) fase de oposición;
- b) valoración de los méritos.

Un órgano colegiado está encargado del proceso de selección, su objetivo es realizar el proceso selectivo, y le corresponde la decisión final acerca de la selección del personal y de su incorporación a la organización. Está formado por tres vocales, un/a presidente/a y un/a secretario/a. Las vacantes disponibles no son publicadas mediante las comunicaciones internas del Ayuntamiento.



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

Con el asesoramiento de:

a) Valoración de los méritos.

Un órgano colegiado está encargado del proceso de selección, su objetivo es realizar el proceso selectivo, y le corresponde la decisión final acerca de la selección del personal y de su incorporación a la organización. Está formado por tres vocales, un/a presidente/a y un/a secretario/a. Las vacantes disponibles no son publicadas mediante las comunicaciones internas del Ayuntamiento.

Como se declara no existen barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de las mujeres a la organización.

Respecto a la influencia de los siguientes criterios en el proceso de selección se ha declarado por parte del sexo femenino:

- la edad entre 25 y 40 años,
- estado civil casado,
- aspecto físico agradable,
- la disponibilidad para viajar,
- disponibilidad para cambiar de residencia,
- la no afiliación sindical,
- la docilidad,
- la capacidad de mando,
- la fuerza física los dotes de liderazgo,
- carencia de responsabilidades familiares,
- disponibilidad para trabajar a tiempo parcial,
- disponibilidad de tiempo extra para dedicar a la organización,
- si se requiriera, el domicilio,

Se declara que son positivos:

- destreza manual,



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

- habildades de organización, y coordinación de equipos,
- el esfuerzo formativo realizado
- la experiencia,
- la antigüedad en la organización (10 o más años),
- el desempeño de puestos de mando.
- la iniciativa,

Conciliación

Respecto a los recursos para la conciliación, lo establecido por la organización es brindar a la plantilla la posibilidad de tener flexibilidad horaria.

Las estrategias de divulgación para informar acerca de los mecanismos de conciliación tanto legales como los establecidos por el Ayuntamiento son mediante el apoyo de la unidad de asistencia en recursos humanos de la Diputación Provincial, facilitando tiempo para consultas sindicales y con acceso a los repositorios de la FVMP.

Para hacer uso de los derechos de conciliación la persona interesada debe comunicar formalmente por escrito con el Ayuntamiento. Lo reducido de la organización aporta que aunque no exista un protocolo con el lapso en el que se le dará respuesta a la persona que ha hecho la petición por escrito , la comunicación verbal es inmediata.

Comunicación

Respecto a la comunicación interna, las reuniones periódicas son el canal de comunicación utilizado entre la plantilla y el propio Ayuntamiento.

Salud laboral



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

Se declara que dentro de la evaluación de los riesgos de carácter laboral no se aprecia una consideración de aquellos vinculados al sexo de las personas de la plantilla, si bien dentro del plan de prevención existen medidas destinadas a reducir o eliminar los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras.

Acoso sexual y por razón de sexo

El Ayuntamiento de La Granja de La Costera clara utilizar mecanismos estándar o procedimientos simples y precisos que facilitan la denuncia y prevención de estos actos, aunque no se han hecho acciones formativas acerca de esta materia. Sin embargo, se declara haber incluido dentro de la evaluación de los riesgos asociados al trabajo al Acoso sexual. No obstante los despachos de las trabajadoras son comunes y abiertos al público y en planta diferente del staff. Las instrucciones y encargos se hacen en un noventa por ciento de los casos por redes de comunicación que dejan constancia.

Representación de personal

En cada negociación de condiciones de trabajo, incluso con ocasión de selección de trabajadores temporales se invita a los sindicatos mayoritarios sin cortapisas de ningún tipo para comunicarse con los trabajadores.

Análisis DAFO. Conclusiones. Recomendaciones.

FORTALEZAS:

En primer lugar, se valora muy positivamente la naturalidad del predominio de mujeres en la administración y gobierno de esta organización. ya que se entiende que de partida es una fortaleza contar con equipos mixtos y discriminados positivamente por sexo.

También supone una fortaleza que la web, haga un buen uso del lenguaje y de las imágenes desde la perspectiva de género, así como que se visibilice el



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

compromiso con el principio de igualdad y contra la violencia de género, ya que supone un cierto recorrido y una sensibilidad hacia la materia que hay que fomentar y visibilizar.

DEBILIDADES:

La segregación vertical detectada en los puestos directivos (Alcaldía y habilitación nacional) puede representar una debilidad que debe ser analizada. No hay brecha salarial en la organización.

Recomendaciones

1. Ampliar el diagnóstico de situación en los siguientes aspectos:
 - a. Franjas de edad de los hombres y las mujeres de la plantilla, para conocer y prever las necesidades de conciliación que pudieran tener.
 - b. Se habilitarán mecanismos de detección de necesidades formativas, tratando de que las mismas, respondan a la perspectiva de género.
 - c. Aplicar ayuda a la plantilla que tiene personas a cargo (a parte de las hijas e hijos)
2. Reducir la segregación (vertical).
3. Realizar divulgación sobre las medidas de conciliación que la ley prevé, desarrollando estrategias de comunicación sobre la necesidad de fomentar la corresponsabilidad que se traduzca en una mayor satisfacción de la plantilla.



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

4. Realizar un trabajo de revisión documental para que todos los escritos generados en el Ayuntamiento cumplan estrictamente las normas de un uso no sexista de la lengua.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Por mandamiento de la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (LOIMH)**, es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad va a facilitar:

- Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- Garantizar la efectividad del mismo.
- Tener información actualizada relativa al desarrollo del proyecto.
- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).
- Identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada.
- Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

Los cuatro años de la aprobación del Plan de Igualdad, su aplicación debe someterse a una evaluación externa. Dicha evaluación contempla además de la evaluación de proceso y resultados, una evaluación de impacto. El Ayuntamiento deberá contemplar y asignar los recursos necesarios para que se realice el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación deberá ser cuantitativa y cualitativa, y podrá contemplar además del análisis de las fichas de seguimiento y evaluación, entrevistas a los diferentes agentes implicados en el Plan de Igualdad. El informe final de



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

evaluación incluirá los resultados globales por áreas de actuación y las propuestas de mejora. Además, analizará la adecuación de las acciones, detectando las fortalezas y debilidades del Plan tras su puesta en marcha.

GLOSARIO

-Acción positiva:

Artículo 11 de la LOI:

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

-Segregación sexual del trabajo:

Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales. Constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución, al mismo tiempo que afecta la relación con el trabajo reproductivo, el ocio y la participación ciudadana. Puede analizarse en su doble vertiente de:

-Segregación horizontal:

Se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones, según su sexo. Se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como "masculinos". Aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

profesiones, cargos u ocupaciones considerados como típicamente femeninos, como enfermería, auxiliares administrativos o ser reconocidos como amos de casa.

-Segregación vertical:

Hace referencia a ciertas características en la jerarquía de personas, puestos, categorías profesionales y tareas en los centros de trabajo, que dificultan el acceso de mujeres a puestos con mayor responsabilidad y mejor remunerados, es decir, provoca una concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad. Este problema se relaciona con el género y la posición de las mujeres en los espacios laborales, dificulta que las mujeres se ubiquen favorablemente en las estructuras de poder y comúnmente se le conoce con el nombre de techo de cristal.

-Principio de presencia equilibrada:

Se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

-Transversalidad:

Se utiliza como sinónimo de "mainstreaming de género" o "enfoque integrado de género", y supone la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, decisiones o departamentos, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de decisiones en una organización.

A nivel estatal, la LOI establece el marco general de intervención de todos los poderes públicos con relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y define en su Artículo 15 que la transversalidad del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres informará, con



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

carácter general, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

-Brecha salarial:

Se refiere a la brecha existente entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres.

-Discriminación directa:

Art. 6.1 LOI:

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

-Discriminación indirecta:

Art. 6.2 LOI:

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

-Acoso Sexual:

Art. 7 LOI:

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza



La Granja de la Costera

AJUNTAMENT

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.

-Acoso por razón de sexo:

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

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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