

I PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE NÁQUERA



Índice

1. ANTECEDENTES	1
2. NORMATIVA	2
2.1. NORMATIVA COMUNITARIA	2
2.2. NORMATIVA NACIONAL	3
2.3. NORMATIVA AUTONÓMICA.....	5
3. PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE NÁQUERA.....	6
3.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
3.2. VIGENCIA	6
3.3. ÁREAS PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	7
1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO	7
2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	10
3. ÁREA DE CONCILIACIÓN	14
4. ÁREA DE RETRIBUCIONES.....	17
5. ÁREA DE SALUD LABORAL	19
6. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	23
3.4. FICHA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CADA UNA DE LAS ACCIONES	25
3.5. CALENDARIZACIÓN O CRONOGRAMA.....	27
4. GLOSARIO DE TÉRMINOS.	28
5. BIBLIOGRAFÍA	35
ANEXO A. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON EL PLAN DE IGUALDAD	36
ANEXO B. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.....	41



1. ANTECEDENTES

El Ayuntamiento de Náquera entre sus actuaciones prioritarias incluye alcanzar el principio de igualdad real entre mujeres y hombres, por ello se compromete con la puesta en marcha del I Plan de Igualdad para empleadas y empleados públicos, dado que en las Normas Regulatoras del Personal del Ayuntamiento de Náquera, firmadas en 2007, se recoge entre sus principios básicos, la igualdad por razón de sexo.

Para la elaboración y desarrollo de este I Plan de Igualdad se enmarca en lo dispuesto en la Ley 9/2003 de 2 de abril para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunitat Valenciana, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Decreto 133/2007 de 27 de julio del Consell que regula los requisitos de los planes de igualdad.

El primer paso llevado a cabo ha sido la asunción del Compromiso, integrando para ello las medidas necesarias para corregir las posibles desigualdades que puedan apreciarse. Tras la asunción de este Compromiso se realiza el estudio de la situación de partida o Diagnóstico, que nos ayudará a identificar las necesidades básicas que se consideren en la redacción e implantación del futuro plan de igualdad. Para ello se ha recogido información del total de la plantilla, desagregada por sexos, para posteriormente realizar el informe de Diagnóstico sobre necesidades detectadas.



2. NORMATIVA.

2.1. NORMATIVA COMUNITARIA

La Carta Social Europea de 1961 (ratificada por España en 1980) entre los derechos sociales fundamentales que enumera señala expresamente el de igualdad de trato entre hombres y mujeres, formulados en el sentido de que *“se debe garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Se debe desarrollar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A estos efectos, sería conveniente intensificar allí donde sea necesario las acciones encaminadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres... también resulta conveniente desarrollar medidas que permitan tanto a los hombres como a las mujeres conciliar sus obligaciones profesionales y familiares”*.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1.977, establece que “la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad” objetivo transversal que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los estados miembros.

DIRECTIVA 76/207/CEE; art. 3.- La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección, a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o la rama de actividad y a todos los niveles de jerarquía profesional.

DIRECTIVA 2000/43 CE del Consejo de 29 de Junio 2000 relativa a la aplicación del principio de Igualdad de Trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

DIRECTIVA 2000/78 CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la Igualdad de Trato en el empleo y la ocupación.

DECISIÓN DEL CONSEJO DE 20 DE DICIEMBRE DE 2000 por la que se establece un PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIA sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005).

DIRECTIVA 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DE 20 DE OCTUBRE DE 2003 sobre iniciativas para luchar contra la trata de seres humanos, en particular de mujeres (2003/C 260/03).

REGLAMENTO (CE) Nº 2201/2003 del Consejo de 27 de noviembre de 2003 relativo a la competencia, al reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia matrimonial y de responsabilidad parental, por el que se deroga el Reglamento (CE) nº 1347/2000.





RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DE 27 DE NOVIEMBRE DE 2003 sobre acceso y participación igualitarios de hombres y mujeres en la sociedad del conocimiento para el crecimiento y la innovación (2003/C 317/03).

REGLAMENTO (CE) Nº 29/2004 de la comisión de 8 de enero de 2004 por el que se adoptan las especificaciones del módulo ad hoc 2005 relativo a la compaginación de la vida profesional y la vida familiar previsto por el Reglamento (CE) nº 577/98 del Consejo.

DIRECTIVA 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 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).

INSTRUMENTO de ratificación del CONVENIO del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.

2.2. **NORMATIVA NACIONAL**

La Constitución Española de 1978, en su artículo 14, proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.

LA LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española.

La Ley Orgánica 3/2007, para igualdad efectiva de mujeres y hombres, nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

Realiza una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales, como autonómicas y locales.

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

A estos efectos, esta ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé



medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

En este sentido el artículo 15 de la citada Ley recoge el principio de transversalidad *“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, 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”*.

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.

LEY 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica.

LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

LEY 23/2014, de 20 de noviembre, de reconocimiento mutuo de resoluciones penales en la Unión Europea.

LEY ORGÁNICA 6/2014, de 29 de octubre, complementaria de la Ley de reconocimiento mutuo de resoluciones penales en la Unión Europea, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

LEY ORGÁNICA 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

LEY 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la Víctima del Delito.

REAL DECRETO 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

REAL DECRETO 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.



2.3. **NORMATIVA AUTONÓMICA**

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.

DECRETO 177/2011, de 18 de noviembre, del Consell, de modificación del Decreto 232/1997, de 2 de septiembre, por el que se creó el Observatorio de Publicidad No Sexista de la Comunitat valenciana.

LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

El artículo 4.1 de la Ley 9/2003, establece que los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

El Capítulo VI del Título II versa sobre actuación administrativa en materia de la violencia contra las mujeres, en sus artículos 33 al 39.

LEY 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana. En ella se establece el conjunto de principios, derechos y directrices que informan la actuación pública de la Generalitat en el ámbito de la política social, siendo expresión de la convivencia social de los valencianos y las valencianas.

LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la comunidad Valenciana.

DECRETO 63/2014, de 25 de abril, del Consell, por el que se aprueba el reglamento para el reconocimiento de las indemnizaciones y las ayudas económicas a las víctimas de la violencia sobre la mujer, previstas en la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.

ORDEN de 3 de mayo de 2007, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula la ayuda económica a favor de las víctimas de violencia de género, establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género.



3. PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE NÁQUERA

3.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Lo dispuesto en este I Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Náquera será de aplicación a empleadas y empleados públicos que prestan sus servicios en dicho Ayuntamiento.

En este I Plan de Igualdad se establecen los objetivos que deben perseguirse con su implantación, junto con las acciones y medidas previstas para conseguirlos. Con ello, en el Ayuntamiento de Náquera se pretende disponer de un plan de acción que permita la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

3.2. VIGENCIA

En el I Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Náquera se establece una vigencia de cuatro años (2020-2024). Las acciones contenidas en cada una de las Áreas se pondrán en marcha dentro de la vigencia establecida tal y como se recoge en el cronograma de implantación.



3.3. ÀREAS PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

Objetivo General:

- ✓ Garantizar el cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo para alcanzar una distribución equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de las diferentes categorías profesionales.

Objetivos Específicos:

- ✓ Garantizar procesos selectivos en condiciones de igualdad, a través de la revisión de los mismos, con objeto de eliminar posibles desequilibrios que pudieran producirse
- ✓ Utilización de lenguaje inclusivo en la denominación de las plazas, descripción de puestos de trabajo y tramitación de procedimientos de selección y promoción
- ✓ Formar a nivel normativo en igualdad a agentes implicados en los procesos de selección.
- ✓ Fomentar la formación de tribunales con presencia equilibrada de mujeres y hombres
- ✓ Inclusión de temario en materia de igualdad en las convocatorias de empleo



ACCIONES A DESARROLLAR

Acción	Descripción
1.1	Revisión y realización de informes de evaluación sobre las pruebas a realizar en los procesos de selección, convocatorias publicadas, requisitos necesarios y baremación establecida, con objeto de subsanar posibles desequilibrios de género que estuvieran produciéndose.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1er cuatrimestre 2020
Departamento Responsable: Departamento de personal y Comisión de Igualdad	
Indicadores: Informes realizados de cada una de las convocatorias y resultados de los mismos	
Grado de Ejecución: Ejecutada No ejecutada En Proceso	

Acción	Descripción
1.2	Revisión del lenguaje utilizado en las ofertas de empleo garantizando el uso de un lenguaje inclusivo en aras de conseguir eliminar posibles desequilibrios

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1er cuatrimestre 2020
Departamento Responsable: Departamento de Personal y Comisión de Igualdad	
Indicadores: Informes de Revisión efectuado y resultados del mismo	
Grado de Ejecución: Ejecutada No ejecutada En Proceso	



Acción	Descripción
1.3	Inclusión de formación en materia de igualdad en los planes de formación para personas responsables de los procesos de selección. Dicha formación versará sobre normativa en igualdad y conceptos relacionados (discriminación directa e indirecta/lenguaje inclusivo/medidas y planes de igualdad/salud laboral, etc)

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1er cuatrimestre 2020
Departamento Responsable: Comisión de Igualdad y Departamento de Personal	
Indicadores: Número de cursos efectivamente realizados	
Grado de Ejecución: Ejecutada No ejecutada En Proceso	

Acción	Descripción
1.4	Establecimiento de tribunales de procesos selectivos con presencia equilibrada de hombres y mujeres

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 2º cuatrimestre 2020
Departamento Responsable: Departamento de Personal y Comisión de Igualdad	
Indicadores: Informes realizados sobre la composición de los tribunales de selección	
Grado de Ejecución: Ejecutada No ejecutada En Proceso	



2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Objetivo General:

- ✓ Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales

Objetivos Específicos:

- ✓ Conocer los resultados del acceso y promoción profesional desagregados por sexo con objeto de subsanar posibles desequilibrios a través del análisis de las posibles causas.
- ✓ Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad
- ✓ Garantizar el acceso a la formación a través de la programación de planes de formación inclusivos (adecuándose a las necesidades de promoción y facilitando su realización en horario laboral)

ACCIONES A DESARROLLAR

Acción	Descripción
2.1	<p>Realización de un estudio sobre el resultado de la promoción profesional en los últimos cinco años.</p> <p>En dicho estudio se analizará el criterio de acceso a la promoción , requisitos establecidos, publicidad de la misma , personal potencialmente beneficiario y resultado.</p>

Periodicidad: Permanente.	Puesta en marcha: 3er cuatrimestre 2020
Departamento Responsable: Departamento de Personal y Comisión de Igualdad	
Indicadores: Informe realizado sobre la promoción profesional ofertada y resultado del mismo	
Grado de Ejecución:	Ejecutada No ejecutada En Proceso



Acción	Descripción
2.2	Publicación y difusión de puestos vacantes y necesidades requeridas para cubrirlos. Prestando especial atención en la necesidad de no perpetuar posibles desequilibrios que vinieran produciéndose. Para ello se atenderá al resultado del informe establecido con la puesta en marcha de las medida 2.1.

Periodicidad: Permanente.	Puesta en marcha: 1er cuatrimestre 2021
Departamento Responsable: Departamento de Personal y Comisión de Igualdad	
Indicadores: Revisión de las ofertas publicadas y potenciales personas beneficiarias	
Grado de Ejecución: Ejecutada No ejecutada En Proceso	

Acción	Descripción
2.3	Difusión de los resultados del informe de la acción 2.1 con objeto de visibilizar la posible subrepresentación de hombres y/o mujeres en determinados puestos y así poder lograr una presencia más equilibrada. Dicha difusión se realizará a través de campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal.

Periodicidad: Permanente.	Puesta en marcha: 1er cuatrimestre 2021
Departamento Responsable: Departamento de Personal y Comisión de Igualdad	
Indicadores: Número de campañas efectivamente realizadas y grado de participación del personal	
Grado de Ejecución: Ejecutada No ejecutada En Proceso	



Acción	Descripción
2.4	Análisis de las necesidades formativas de la plantilla en relación al puesto de trabajo, mediante la consulta al personal de necesidades detectadas y la posterior ejecución del correspondiente informe de necesidades formativas .

Periodicidad: Permanente.	Puesta en marcha: 2º cuatrimestre 2020
Departamento Responsable: Departamento de Personal y Comisión de Igualdad	
Indicadores: Elaboración del informe post consulta y resultados obtenidos	
Grado de Ejecución:	Ejecutada No ejecutada En Proceso

Acción	Descripción
2.5	Publicación y difusión del plan de formación anual a todos los departamentos garantizándose maximizar su difusión a través de canales disponibles y accesibles a todo el personal, incluyendo como destinatarios de dicha información a personal en situación de excedencia y/o bajas laborales.

Periodicidad: Permanente.	Puesta en marcha: 3 er cuatrimestre 2020
Departamento Responsable: Departamento de Personal y Comisión de Igualdad	
Indicadores: Revisión y ampliación de los mecanismos de difusión (mails, tableros de anuncios, publicación en web)	
Grado de Ejecución:	Ejecutada No ejecutada En Proceso

Acción	Descripción
2.6	Inclusión de formación en materia de igualdad en los planes de formación ofertados. Dicha formación versará sobre conceptos básicos en relación a la igualdad efectiva, marco normativo, medidas de acción positiva y planes de igualdad, estrategias de cambio, sistemas de prevención para luchar contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Periodicidad: Permanente.	Puesta en marcha: 2º cuatrimestre 2021
Departamento Responsable: Departamento de Personal y Comisión de Igualdad	
Indicadores: Número de cursos efectivamente ofertados, personas beneficiarias.	
Grado de Ejecución:	Ejecutada No ejecutada En Proceso



Acción	Descripción
2.7	Inclusión de la formación en igualdad como criterios puntuables en la baremación de méritos para la promoción profesional.

Periodicidad: Permanente.	Puesta en marcha: 3er cuatrimestre 2021		
Departamento Responsable: Departamento de Personal y Comisión de Igualdad			
Indicadores: Revisión de los procesos de promoción convocados y del cumplimiento de dicho criterio puntuable en la baremación de los mismos			
Grado de Ejecución:	Ejecutada	No ejecutada	En Proceso



3. ÁREA DE CONCILIACIÓN**Objetivo General:**

- ✓ Facilitar la necesidad personal de las empleadas y empleados de compatibilizar y equilibrar sus responsabilidades laborales con su vida personal, a través de la puesta en marcha de medidas que favorezcan su rendimiento profesional y plan de carrera, sin perjudicar ni menoscabar su implicación y dedicación a sus necesidades personales y/o familiares.

Objetivos Específicos:

- ✓ Romper con los estereotipos y desequilibrios que siguen estando presentes en nuestra sociedad y que impiden el reparto equilibrado de responsabilidades familiares y/o de cuidado de personas dependientes.
- ✓ Informar sobre recursos y normativa en materia de igualdad para favorecer la implicación de forma igualitaria entre mujeres y hombres

ACCIONES A DESARROLLAR

Acción	Descripción
3.1	Edición de una guía sobre recursos y normativa de conciliación (significado y alcance de los conceptos de conciliación y corresponsabilidad, en los que se detalle de forma clara la regulación, normativa, medidas y las posibles actuaciones a desarrollar para corregir desigualdades)

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1er Cuatrimestre 2021
Departamento Responsable: Comisión de Igualdad	Servicio de Promoción y/o publicaciones y
Indicadores: Publicación de la guía	
Grado de Ejecución:	Ejecutada No ejecutada En Proceso



Acción	Descripción
3.2	Revisión de los planes planes de formación ofertados para que presten atención a las necesidades de conciliación (modalidad on-line, realización en jornada laboral, posibilidad de compensación horaria).

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3er cuatrimestre de 2020
Departamento Responsable:	Comisión de Igualdad
Indicadores: Inclusión de este criterio en los informes realizados de los planes de formación.	
Grado de Ejecución:	Ejecutada No ejecutada En Proceso

Acción	Descripción
3.3	Realización de talleres y charlas de sensibilización sobre los beneficios de la corresponsabilidad. Fomentar el uso de las medidas de conciliación reguladas y disponibles independientemente del sexo de la persona trabajadora

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 2º cuatrimestre de 2021
Departamento Responsable:	Comisión de Igualdad
Indicadores: Número de charlas y talleres efectivamente realizados/ grado de satisfacción manifestado.	
Grado de Ejecución:	Ejecutada No ejecutada En Proceso



Acción	Descripción
3.4	Propuesta flexible de organización de la jornada laboral siempre que la organización del trabajo así lo permita. Posibilidad de recuperar horario por necesidades sobrevenidas de atención a personas dependientes, horario flexible de entrada y salida.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1 er cuatrimestre de 2020
Departamento Responsable: Personal y Comisión de Igualdad	Departamento de
Indicadores: Redacción y difusión de compromiso al efecto	
Grado de Ejecución:	Ejecutada No ejecutada En Proceso



4 ÁREA DE RETRIBUCIONES

Objetivo General:

- ✓ Cumplimiento de la normativa que regula la asunción de una política salarial clara y objetiva en la que se evite la presencia de discriminaciones por razón de género.

Objetivos Específicos:

- ✓ Conocer y corregir la causas que contribuyen a provocar la posible desigualdad salarial.

ACCIONES A DESARROLLAR

Acción	Descripción
4.1	<p>Elaboración de un estudio pormenorizado sobre categorías profesionales desagregado por sexo con objeto de conocer la correspondencia entre los requerimientos del puesto y el nivel académico de quienes lo ocupan, y de este modo, poder determinar si existe sobrecualificación, que afecte de forma diferenciada a hombres y mujeres.</p> <p>Elaboración de un informe desagregado por sexo sobre grupos profesionales, niveles y estructura retributiva (complementos salariales).</p>

Periodicidad: Puntual	Puesta en marcha: 1er cuatrimestre de 2020
Departamento Responsable: Departamento de Personal. Comisión de Igualdad	
Indicadores:	Resultado conclusiones estudio elaborado.
Grado de Ejecución:	Ejecutada No ejecutada En Proceso



Acción	Descripción
4.2	Aplicación de medidas correctoras, en el caso de que las acciones 4.1, arrojaran resultados en los que se corroborara la existencia de discriminación retributiva

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 2º cuatrimestre de 2020		
Departamento Responsable: Servicio Económico, Departamento de Personal y Comisión de Igualdad.			
Indicadores: Informe sobre subsanación de deficiencias encontradas tras aplicación acción 4.1			
Grado de Ejecución:	Ejecutada	No ejecutada	En Proceso



5 ÁREA DE SALUD LABORAL**Objetivo General:**

- ✓ Garantizar unas condiciones de trabajo saludables, eliminando el riesgo a sufrir consecuencias negativas en el bienestar físico y/o emocional de las empleadas y empleados públicos .
- ✓ Visibilización del compromiso y rechazo por parte de la institución de cualquier tipo de violencia, así como velar por el cumplimiento de medidas sancionadoras en caso de detectarse situaciones de violencia.

Objetivos Específicos:

- ✓ Atención especial y rigurosa de las actuaciones realizadas en las políticas de salud laboral .
- ✓ Velar por la eliminación de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la puesta en marcha de protocolos de actuación atendiendo de forma urgente y totalmente confidencial dichas situaciones.

ACCIONES A DESARROLLAR

Acción	Descripción
5.1	Integración del enfoque de género en las actuaciones de prevención a través de la puesta en marcha de informes de revisión de riesgos laborales en todos los puestos de trabajo, con perspectiva de género.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3er cuatrimestre de 2020
Departamento Responsable: de Prevención de riesgos	Departamento
Indicadores:	Informe sobre resultados del informe realizado
Grado de Ejecución:	Ejecutada No ejecutada En Proceso



Acción	Descripción
5.2	Difusión de las conclusiones del informe realizado en la acción 5.1, a la mutua de trabajo, con objeto ser tenidas en cuenta para el diseño de las políticas de prevención.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1er cuatrimestre de 2021
Departamento Responsable: Departamento de Prevención	Departamento
Indicadores:	Difusión del informe y acciones realizadas
Grado de Ejecución:	Ejecutada No ejecutada En Proceso

Acción	Descripción
5.3	Elaboración de un Protocolo interno de Actuación en caso de acoso (tanto sexual como por razón de sexo), donde se definirán los conceptos y se establecerá el procedimiento de actuación ante las posibles denuncias así como las medidas urgentes sancionadoras.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3er cuatrimestre 2020
Departamento Responsable: Departamento de Prevención y comisión de igualdad	Departamento de Prevención y comisión de igualdad
Indicadores:	Publicación del compromiso y protocolo de actuación
Grado de Ejecución:	Ejecutada No ejecutada En Proceso



Acción	Descripción
5.4	Realización de jornadas de sensibilización contra el acoso donde se presentará y se hará difusión del protocolo de actuación contra el acoso , haciendo especial mención al compromiso con su puesta en marcha de forma urgente y totalmente confidencial .

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3er cuatrimestre 2020
Departamento Responsable: Departamento de Prevención y Comisión de Igualdad.	
Indicadores: Número de jornadas realizadas	
Grado de Ejecución: Ejecutada No ejecutada En Proceso	

Acción	Descripción
5.5	Elaboración y difusión de un compromiso formal para velar por la prevención de cualquier tipo de violencia .

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 2º cuatrimestre de 2020
Departamento Responsable: Comisión de Igualdad .	
Indicadores: Redacción y difusión del compromiso	
Grado de Ejecución: Ejecutada No ejecutada En Proceso	



Acción	Descripción
5.6	<p>Realización de jornadas formativas sobre violencia .</p> <p>Formación específica para el personal prevención de riesgos y formación para sensibilizar y conocer indicadores de violencia dirigidas al resto del personal .</p> <p>El contenido de dicha formación versará sobre aproximación teórica a la violencia de género, violencia doméstica, políticas públicas sobre violencia, situación actual, evolución de la regulación en el ámbito penal, regulación de la orden de protección, recursos y programas de atención a víctimas de violencia</p>

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3er cuatrimestre de 2020
Departamento Responsable: Comisión de Igualdad.	
Indicadores: Número de cursos efectivamente realizados, personas beneficiarias de la oferta formativa, grado de satisfacción con la medida	
Grado de Ejecución:	Ejecutada No ejecutada En Proceso

Acción	Descripción
5.7	<p>Realización de campañas conmemorativas en torno al 25 de noviembre y 8 de marzo. El contenido de dichas campañas será aprobado anualmente por la Comisión de Igualdad.</p>

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 3er cuatrimestre de 2020
Departamento Responsable: Comisión de Igualdad	
Indicadores: Número de campañas efectivamente realizadas, contenidos tratados/ grado de participación/satisfacción	
Grado de Ejecución:	Ejecutada No ejecutada En Proceso



6 ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo General:

- ✓ Difusión y conocimiento del Plan de Igualdad por parte de todo el personal con objeto de garantizar el cumplimiento de las medidas adoptadas.
- ✓ Contribuir en la adaptación de la política de comunicación del Ayuntamiento velando por la asunción de un uso del lenguaje inclusivo, donde se garantice un trato igualitario a mujeres y hombres

ACCIONES A DESARROLLAR

Acción	Descripción
6.1	Realización de jornadas de difusión del Plan de Igualdad dirigidas a toda la plantilla, con objeto de sensibilizar y dar a conocer las acciones aprobadas .

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1er cuatrimestre de 2020		
Departamento Responsable:	Comisión de Igualdad		
Indicadores:	Número de jornadas efectivamente realizadas		
Grado de Ejecución:	Ejecutada	No ejecutada	En Proceso



Acción	Descripción
6.2	Revisión del material redactado, normas, escritos administrativos, publicaciones, web institucional, etc., garantizando el uso de un lenguaje inclusivo.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1er cuatrimestre de 2021
Departamento Responsable:	Servicio de Publicaciones y Comisión de Igualdad
Indicadores: Revisión documental del lenguaje e imágenes, conclusiones aportadas, subsanación de los posibles usos inadecuados.	
Grado de Ejecución:	Ejecutada No ejecutada En Proceso

Acción	Descripción
6.3	Realización de una guía o manual de comunicación donde se abordarán las reglas de uso del lenguaje inclusivo, las normas y recomendaciones para un uso de lenguaje igualitario.

Periodicidad: Permanente	Puesta en marcha: 1er cuatrimestre de 2021
Departamento Responsable:	Comisión de Igualdad
Indicadores: Publicación y redacción de la guía.	
Grado de Ejecución:	Ejecutada No ejecutada En Proceso



3.4. FICHA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CADA UNA DE LAS ACCIONES

La Comisión de Igualdad tendrá entre sus funciones la evaluación de la puesta en marcha de cada una de las acciones propuestas.

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

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

Para facilitar el trabajo de evaluación se cumplimentarán las preceptivas fichas de seguimiento, de este modo se tendrá información concreta sobre la implantación de cada una de las medidas en los periodos establecidos en el cronograma durante el periodo de vigencia del plan.

Los informes de evaluación anual serán las herramientas de trabajo utilizadas para el inicio de un nuevo proceso de puesta en marcha de posteriores planes de acción. De sus conclusiones se obtendrán los datos de diagnóstico de situación tras la puesta en marcha de las medidas, pudiendo establecerse una comparativa del diagnóstico de que se partía (pre-plan igualdad) con el actual.



* FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES

ÁREA: _____
Objetivo General:
Acción:
1.1 ...
Consideraciones sobre el desarrollo de la medida:
Personal a que se dirige:
Recursos Empleados: (humanos, materiales, económicos)
Grado de Cumplimiento: Indicadores de Evaluación
Observaciones:
Propuestas de Mejora:



3.5. CALENDARIZACIÓN O CRONOGRAMA

ACCIONES	2020			2021			2022			2023		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
ÁREA 1												
1.1												
1.2												
1.3												
1.4												
ÁREA 2												
2.1												
2.2												
2.3												
2.4												
2.5												
2.6												
2.7												
ÁREA 3												
3.1												
3.2												
3.3												
3.4												
ÁREA 4												
4.1												
4.2												
ÁREA 5												
5.1												
5.2												
5.3												
5.4												
5.5												
5.6												
5.7												
ÁREA 6												
6.1												
6.2												
6.3												



4. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

Acción positiva: Artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH)

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.

Las medidas de acción positiva, son uno de los diversos mecanismos que podemos utilizar para garantizar una mayor participación ciudadana. La acción positiva puede ser definida, según el Comité Para La Igualdad Entre Hombres Y Mujeres del Consejo de Europa, como una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas (temporales) que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales, o sea, es un instrumento que desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y que tiende a corregir las desigualdades.

Acoso Sexual: Art. 7 LOIEMH:

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 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: Art. 7 LOIEMH:

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 como 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.

Brecha salarial:

Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.

Por término medio, las mujeres de la UE ganan alrededor de un 16 % menos por hora que los hombres.

La brecha salarial entre hombres y mujeres existe a pesar de que las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres en la escuela y la universidad.

Coeducación

La coeducación es un método educativo que parte del principio de la igualdad entre sexos y la no discriminación por razón de sexo. Coeducar significa no establecer relaciones de dominio que supediten un sexo a otro, sino incorporar en igualdad de condiciones las realidades y la historia de las mujeres y de los hombres para educar en la igualdad desde la diferencia.



Conciliación

Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

Corresponsabilidad

Reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

Desagregación datos por género

Son los datos e información estadística desglosados por sexo, que suele ir acompañado del análisis de otras categorías. Por lo tanto es una distinción que se hace de la población a partir de las diferencias biológicas que son permanentes. En términos de la planificación para el desarrollo, la desagregación de los datos por sexo constituye un importante criterio, es un mecanismo fundamental para desarrollar experiencias cada vez más participativas y equitativas desde el punto de vista del género. Revela la condición de las mujeres, no obstante, los datos desagregados por sexo no son suficientes para obtener un buen análisis de género, sino que deben venir acompañados de un análisis integral.

Discriminación directa: Art. 6.1 LOIEMH:

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 LOIEMH:

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.

Esterotipo de género:

Creencia que atribuye características específicas a los miembros de un grupo, de manera arbitraria, basándose en ideas compartidas y, aunque sin ninguna base, comúnmente aceptadas. Los estereotipos de género hacen referencia a aquellas creencias arraigadas fuertemente en la sociedad a cerca de como son o como deben ser, las mujeres y los hombres.

Igualdad de oportunidades:

La igualdad de género es la capacidad legal, social y política de mujeres y hombres para movilizar y gestionar todo tipo de recursos en condiciones igualitarias. También se le denomina igualdad de derecho e igualdad de hecho porque la sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad. En este sentido para corregir este desequilibrio entre la igualdad legal y la igualdad real, surge el concepto de igualdad de oportunidades, como principio jurídico y de equidad de género.

Informe de impacto de género:

Un Informe de impacto de género es un documento que acompaña a los anteproyectos de Ley y las propuestas de reglamento, que se elabora por el departamento competente antes de la aprobación de la propuesta normativa, en el que se recoge una evaluación previa sobre los resultados y efectos de las disposiciones normativas sobre mujeres y hombres de forma separada, y la valoración de estos resultados, en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



En un informe de impacto de género, el objetivo es verificar si, en el momento de planificar las medidas contenidas en la disposición, se ha tenido en cuenta el impacto que producirán en los hombres y en las mujeres, advirtiendo de cuáles pueden ser las consecuencias deseadas y no deseadas, proponiendo, en su caso, su modificación.

El objetivo final del informe es, por tanto, recabar la información necesaria y realizar los oportunos análisis para detectar posibles desigualdades de género que puedan producirse, a lo largo del desarrollo de las normas

Plan de Igualdad:

Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007)

Roles de género

Los roles de género expresan el comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona en razón de su sexo, se encuentran directamente relacionados con los estereotipos (son ideas preconcebidas, es decir prejuicios, que se han ido construyendo y transmitiendo en las sociedades con el paso del tiempo).

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.



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 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.

Transversalidad:

Se utiliza como sinónimo de “mainstreaming de género” o “perspectiva de género”, y supone la organización (re-organización), 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 LOIEMH 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 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 presupuestos de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Violencia de género:

La Ley Integral contra la Violencia 1/2004 la define como “*violencia que como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia*”.



5. BIBLIOGRAFÍA

- **Documentación planes de igualdad elaborado por Agente de Igualdad y personal técnico de Eulen Sociosanitarios.** Normativa y glosario de términos.
- **El plan de igualdad. Elaboración, implantación y medidas.** Monográfico 4. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.
- **Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.** ISBN: 978-84-482-4946-5.
- **Guía para un proceso de selección no discriminatoria.** EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer.
- **Guía práctica para diagnosticar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.** Programa Óptima. Instituto de la Mujer.
- **Herramientas de apoyo para la realización de planes de igualdad. Ministerio de Presidencia, relaciones con las Cortes e Igualdad.** www.igualdadenlaempresa.es
- **Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa.** Instituto de la Mujer.

