
I PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE NOVELDA



Excmo. Ayuntamiento
de Novelda



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

Documento impulsado por:
Concejalía de Igualdad y
Concejalía de Recursos Humanos

Ayuntamiento de Novelda

Diagnóstico:
Universidad de Alicante

Elaborado por:
Comisión de Igualdad

Financiado por:
M.I. Ayuntamiento de Novelda

Subvencionado por:
Diputación de Alicante

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN	3
2. CONTEXTO Y MARCO REFERENCIAL	5
2.1 MARCO JURÍDICO	5
2.1.1 IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	5, 6, 7
2.1.2 IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL	8, 9, 10
2.2 GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE NOVELDA	11
2.3 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	12
2.3.1 COMPROMISO ORGANIZACIONAL CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	12
2.3.2 ACCESO A LA ORGANIZACIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA	13
2.3.3 FORMACIÓN	14
2.3.4 ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN	15
2.3.5 SALUD LABORAL	15
2.3.6 NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REPRESENTACIÓN SINDICAL	15
2.4 ÁMBITOS DE ACTUACIÓN PRIORITARIA	16
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	17
4. VIGENCIA DEL PLAN	17
5. PRINCIPIOS RECTORES	17-18
6. FINALIDAD	19
7. FASES DE DISEÑO DEL PLAN	20
8. METODOLOGÍA	21
9. RECURSOS NECESARIOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN	23
10. MODELO DE GESTIÓN	24-26
11. PLAN DE ACCIÓN	27-36
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	37-38
13. MEMORIA ECONÓMICA	38
14. CRONOGRAMA DE TRABAJO	39
15. GLOSARIO	40-50

1. JUSTIFICACIÓN

La igualdad de género y la no discriminación son derechos fundamentales y pilares para conseguir el desarrollo sostenible humano. Estos derechos están reconocidos y consagrados en nuestro marco normativo desde el ámbito internacional hasta el local. La administración local tiene un papel esencial a la hora de combatir las discriminaciones y promover un municipio igualitario, por ser la institución pública más cercana.

Es responsabilidad de la Administración Pública el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización municipal.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos texto legales. En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha supuesto un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se han puesto en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Consciente de todo ello, el Ayuntamiento de Novelda ha considerado necesario mejorar la adecuación de su organización al principio de igualdad, en lo que se refiere a las condiciones de trabajo de mujeres y hombres del personal municipal. Y así, en fecha 3 de marzo de 2020 ha aprobado el I Plan de Igualdad Municipal del Personal al Servicio del Ayuntamiento de Novelda (2020- 2023).

2. CONTEXTO Y MARCO REFERENCIAL

La legislación específica en materia de igualdad de género, en consonancia con los acuerdos supranacionales de las Naciones Unidas y de la Comunidad Europea, parten del carácter estructural de la desigualdad y de la existencia de un modelo de relaciones asimétricas de poder de mujeres y hombres que debe ser cuestionado para dar paso a otro paradigma de identidad y de relación entre los sexos que se adecue, de forma más precisa, a los principios de igualdad desde el respecto a la diferencia y a la diversidad.

Las medidas contenidas en este Plan buscan atajar estos desequilibrios y promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración local, con la convicción de que dichas medidas fomenten una mayor responsabilidad social en beneficio de las empleadas y empleados públicos y también del conjunto de la sociedad.

2.1 MARCO JURÍDICO

Este Plan tiene su base normativa en una serie de acuerdos vinculantes, leyes, tratados y reglamentos de carácter internacional y nacional que se han ido aprobando a lo largo de los últimos años.

2.1.1 Igualdad de Mujeres y Hombres

En el ámbito internacional, la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de género son derechos humanos universales reconocido en diversos textos internacionales.

A partir de la **Carta de las Naciones Unidas** (octubre de 1945) y de la **Declaración Universal de Derechos Humanos** aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, la ONU fue adoptando acuerdos que instaron y obligaron a los Estados a garantizar el principio de igualdad y de no discriminación, y entre los cuales es preciso señalar:

- Convención sobre los derechos políticos de la mujer. Abierta la firma y ratificación por la Asamblea General de NN.UU. en Resolución 640 (VII), de 20 de diciembre de 1952. Entró en vigor el 7 de julio de 1954. Subscrita por el Estado Español el 14 de abril de 1974.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, y Protocolo Facultativo a la Convención, aprobado por Resolución A/54/4, la Asamblea General de NN.UU el 6 de octubre de 1999.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Aprobada por Resolución de la Asamblea General 48/104, de 20 de diciembre de 1993.
- Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de las Naciones Unidas (Beijing, 1995) y sus posteriores sesiones de revisión.

Las delegaciones de los 189 Estados allí reunidos (entre ellos, el Estado Español), adoptaron por consenso dos importantes documentos: la Declaración de Beijing y la Plataforma por la Acción.

En el ámbito europeo, los valores en los que se fundamenta la Unión Europea incluyen la igualdad y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, artículos 2 y artículo 3.2, del **Tratado de la Unión Europea**. Estos objetivos de igualdad de trato y no discriminación también están consagrados en los artículos 21 y 23 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**. De este modo, la Unión y sus estados miembros tienen entre sus cometidos la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres y el fomento de la igualdad a través de todas sus políticas y acciones.

En nuestro país, la Constitución Española reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de género al proclamar que “los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (artículo 14). Corresponde a los poderes públicos “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas” y remover los obstáculos que lo impiden (artículo 9.2).

Para desarrollar los preceptos constitucionales mencionados se promulga la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (en adelante LOIEMH), con el objeto de “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” (artículo 1.1).

La LOIEMH establece, entre otros, los siguientes criterios generales de la actuación pública para la igualdad (Título II Políticas Públicas para la Igualdad. Capítulo I):

- El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
- La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
- La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
- La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres inmigrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
- La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
- 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.

- La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
- Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

En su artículo 15 dispone la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Este principio informará, con carácter transversal, la actuación de 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.

En la Comunitat Valenciana, su Estatuto de Autonomía establece que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sea real y efectiva, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud (artículo 2). La actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otros ámbitos, en la “igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo” (artículo 10.3). En esta línea de ideas, el Estatuto dispone también que “La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral” (artículo 11).

En consonancia con todo lo anterior, se promulga la **Ley 9/2003 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** (en adelante LIMH), con el objeto de regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana (artículo 1). Esta disposición recoge los que serán principios rectores de la acción administrativa, señalando que (artículo 4):

- Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales 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.
- Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género.

En el ámbito local, la LOIEMH establece expresamente que “Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas” (artículo 21.2).

2.1.2 Igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral

La normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres reconoce el ámbito laboral como un área clave de las actuaciones en esta materia. Así, tanto la LOIEMH estatal (Título IV) como la LIMH autonómica (Título II, Capítulo III y Título III) dedican una parte de su articulado a la igualdad en el ámbito laboral, con referencias a ésta en el ámbito de las organizaciones públicas.

El artículo 51 de la LOIEMH señala que las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- 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.

El artículo 45 de la **LOIEMH** establece:

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Número 2 del artículo 45 redactado por el apartado uno del artículo 1 del R.D.-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 («B.O.E.» 7 marzo). Véase la disposición transitoria décima segunda. Vigencia: 8 marzo 2019.

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto -ley 6/2019, de 1 de marzo, en el «Boletín Oficial del Estado».

Según la LOEIMH artículo 46, los Planes de Igualdad en las organizaciones pretenden:

- Alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Eliminar la discriminación por razón de sexo.

La estrategia que articula las medidas en pos de la igualdad son los **planes de igualdad**:

- Los planes de igualdad de las empresas 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 (artículo 46 de la LOEIMH).
- 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 (artículo 46 de la LOEIMH).
- Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá 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.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Numero 2 del artículo 46 redactado por el apartado dos del artículo 1 del R.D.-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 («B.O.E.» 7 marzo). Véase la disposición transitoria décima segunda. Vigencia: 8 marzo 2019.

De acuerdo con lo dispuesto en la LIMH (artículo 20), los Planes de Igualdad en el ámbito laboral aspiran a corregir las desigualdades de género:

- Incorporando medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización.
- Proporcionando servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal.

Son documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio (artículo 20.2 de la LIMH).

Las áreas de actuación de los planes de igualdad son diversas. A este respecto, el artículo 5 de la LOIEMH señala que:

- El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional.

La legislación en vigor reconoce que en el ámbito público corresponde a las entidades públicas promover los planes de igualdad en el ámbito laboral. En relación con ello, la Disposición Adicional Séptima del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) establece que “Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”. Así, “las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo” (Disposición adicional séptima del EBEP). Asimismo, la LIMH prevé que “Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad” (artículo 20.4).

Del mismo modo el EBEP en el artículo 82 permite la movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género a otras administraciones cuando se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios para dar efectividad a las medidas de protección judicialmente establecidas. “Tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, cuando la vacante sea de necesaria cobertura o, en caso contrario, dentro de la comunidad autónoma. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso”.

Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, por la que se transponen las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en el artículo 201 sobre obligaciones en materia medioambiental, social o laboral, establece:

Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos se cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el anexo V.

Anexo V: Listado de convenios internacionales en el ámbito social y medioambiental a que se refiere el artículo 201

El Anexo V, hace referencia entre otros a los siguientes:

- Convenio OIT n.º 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio OIT n.º 100, sobre igualdad de remuneración.

2.2 GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE NOVELDA

El Ayuntamiento de Novelda dando continuidad al compromiso adquirido con la igualdad, acuerda en Pleno de 4 de septiembre de 2018 el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización municipal, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la misma.

Para llevar a la práctica este principio, asume la obligación de elaborar y aprobar un Plan de Igualdad Municipal para el Personal al Servicio del Ayuntamiento de Novelda, dando cumplimiento a dos normas legales de ámbito nacional, 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 el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que implica a todas las Administraciones Públicas.

A fin de dar cumplimiento a los compromisos adoptados por el Ayuntamiento, el Departamento de Igualdad lleva a cabo en 2018 las tareas propias para la elaboración del Plan tomando como punto de partida el diagnóstico interno sobre la igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Novelda elaborado por la Universidad de Alicante en 2017.

Se constituye la Comisión de Igualdad por acuerdo en Pleno de 4 de diciembre de 2018 para la puesta en marcha del I Plan de Igualdad Municipal para el Personal al Servicio del Ayuntamiento de Novelda bajo la responsabilidad del Departamento de Igualdad en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos.

Constituye el primer plan interno en materia de igualdad en el Ayuntamiento y nace con vocación de continuidad respecto a la elaboración e implementación de siguientes planes internos para la igualdad en el ámbito del empleo público municipal.

Se ha realizado desde la perspectiva de la transversalidad, con un compromiso formal que se traduce en la gestión económica y ejecución de acciones, y un compromiso personal a favor de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres que se traduce en asunción de responsabilidades en materia de políticas de igualdad.

2.3 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico de igualdad de oportunidades indica la necesidad de diseñar estrategias en las siguientes áreas con déficits:

2.3.1 Compromiso organizacional con la igualdad de Mujeres y Hombres

- Incluir la igualdad entre hombres y mujeres entre los objetivos de las diferentes áreas de actividad municipal en el ámbito de sus recursos humanos.
- Explicitar el compromiso organizacional con la igualdad de hombres y mujeres, mediante estrategias diversas:

o En la cultura organizacional:

- ✗ Recogiendo explícitamente su compromiso por la igualdad, el rechazo a la violencia de género y el apoyo a sus víctimas en los documentos estratégicos de la organización (misión, visión, valores, objetivos estratégicos, etc.).
- ✗ Realizando o participando en actividades de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (jornadas, seminarios, programas públicos, etc.).
- ✗ Diseñando indicadores para la medición de la situación de igualdad entre mujeres y hombres.

o En la comunicación interna y externa:

- ✗ Visibilizando su compromiso con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, su rechazo a la violencia de género y el apoyo a sus víctimas en su portal o intranet corporativa.
- ✗ Utilizando lenguaje e imágenes no sexistas en su comunicación social (web, publicidad institucional, etc.).
- ✗ Incluyendo sistemáticamente la información pública desagregada por sexo en las memorias, estadísticas, encuestas, estudios o cualquier otro documento, en todas las áreas del Ayuntamiento.

o En la estructura y gestión organizativa:

- ✗ Explicitando su estructura (gabinete, departamento, agente, etc.) de igualdad entre mujeres y hombres.
- ✗ Formando al personal del Departamento de Recursos Humanos en igualdad entre mujeres y hombres.
- ✗ Recogiendo los datos relativos a la plantilla desagregados en función de la variable “sexo”.
- ✗ Incluyendo la variable “sexo” en los procesos de análisis de datos.
- ✗ Diseñando un procedimiento o designando una estructura (gabinete, departamento, agente, etc.) para mantenerse informada respecto a programas y actuaciones públicas, publicaciones y normativas de aplicación en la organización relativa a la igualdad entre mujeres y hombres.

o En las relaciones laborales, en el marco de la legislación vigente:

✗ Recogiendo en la normativa municipal que regula las relaciones laborales (convenio/acuerdo o equivalente) cláusulas, disposiciones o medidas específicas relativas a la igualdad de mujeres y hombres.

✗ Manifestando explícitamente su apoyo a las víctimas de la violencia de género mediante convenios/programas de contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

o En las relaciones con otras organizaciones, en el marco de la legislación vigente:

✗ Requiriendo el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres a las empresas con las que colabora o a las que contrata (proveedoras, contratas, etc.).

✗ Primando en sus contratos con empresas (proveedoras, contratas, etc.) a aquellas que desarrollan actividades que promueven la igualdad entre mujeres y hombres.

2.3.2 Acceso a la organización, promoción y desarrollo profesional y política retributiva

• Incluir la igualdad entre hombres y mujeres entre los objetivos de las políticas de acceso, promoción, desarrollo profesional y retribuciones de la organización, en el marco de la legislación en vigor.

✗ En los procesos de promoción a puestos de responsabilidad, diseñar mecanismos para fomentar la participación de personas del sexo infrarrepresentado, cuando sea necesario.

✗ Adoptar medidas para garantizar el equilibrio de la proporción de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad y decisión, cuando sea necesario.

✗ Garantizar la adecuada aplicación del principio de igualdad retributiva (igual remuneración por trabajos de igual valor), para evitar que existan desigualdades retributivas implícitas por razón de género, en los trabajos en los que uno de los dos sexos esté infrarrepresentado respecto al otro, normalmente los trabajos “femeninos” respecto a los trabajos “masculinos” de igual valor.

• Mantener la actual composición equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla municipal global.

• Aumentar la presencia de género mediante estrategias de discriminación positiva por género donde exista una menor representación de uno u otro:

o En las modalidades de empleo con menor representación de uno u otro género:

✗ Carrera funcional, tanto en su modalidad de empleo fijo como en interinidad: facilitar el acceso preferente de mujeres.

✗ En el resto de modalidades de empleo: mantener o mejorar la composición equilibrada actual.

o En los departamentos o concejalías de:

✗ Seguridad e Infraestructuras: incrementar el número de mujeres.

✗ Servicios Sociales y Administración: incrementar el número de varones.

✗ Educación/Cultura: mantener o mejorar la composición equilibrada actual.

o En el nivel jerárquico: mantener o mejorar la composición equilibrada actual.

o En la clasificación profesional:

- ✗ En el grupo A2: incrementar el número de varones.
- ✗ En el grupo C1: incrementar el número de mujeres.
- ✗ En el resto de grupos profesionales: mantener o mejorar la composición equilibrada actual.

A estos efectos, los datos disponibles indican que existe un potencial genérico de promoción en la plantilla en los siguientes grupos profesionales:

- En el grupo C1, el 24% de las mujeres y el 10% de los varones tienen formación universitaria, superior a la exigida para el acceso a su grupo profesional.
- En el grupo C2, el 10% de las mujeres y el 14% de los varones tienen formación universitaria, superior a la exigida para el acceso a su grupo profesional.
- En el grupo A2, el potencial de promoción está por identificar.

Asimismo, las acciones de promoción de la igualdad de género antes señaladas, deberían contribuir indirectamente a equilibrar la presencia de género atendiendo al nivel y el salario allá donde indican los datos disponibles:

• En el nivel:

- ✗ En los niveles 30 y 26: incrementar el número de varones.
- ✗ En el nivel 22: incrementar el número de mujeres.
- ✗ En el resto de niveles (14, 18 y 28): mantener o mejorar la composición equilibrada actual.

• En las bandas salariales:

- ✗ En las franjas entre 7.201 y 12.000€, entre 14.001 y 18.000€, entre 24.001 y 30.000€ y más de 36.000€: incrementar el número de mujeres.
- ✗ En las franjas entre 18.001 y 24.000€ y entre 30.001 y 36.000€: incrementar el número de varones.
- ✗ En el resto de franjas (entre 12.001 y 14.000€ y entre 24.001 y 30.000€): mantener o mejorar la composición equilibrada actual.

2.3.3 Formación

- Incluir la igualdad entre hombres y mujeres entre los objetivos de las políticas de formación de la organización, en el marco de la legislación en vigor.
- Incrementar la sensibilidad de género de la plantilla municipal mediante el fomento de la formación sobre igualdad, perspectiva de género y lucha contra la violencia de género, en especial en el área de recursos humanos y en las áreas de servicios personales que trabajan en contacto con el ciudadano (seguridad, servicios sociales, etc.).
- Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para acceder a la formación, con medidas como que la formación se realice en el horario laboral o con medidas complementarias que ayuden a conciliar su derecho a la formación con la asunción de sus responsabilidades familiares (atención a menores, personas dependientes o con necesidades específicas de cuidados de terceras personas, etc.).
- Incentivar la participación en actividades formativas, si por el puesto de trabajo ocupado así fuera necesario, en los siguientes grupos:

- ✗ De los hombres del grupo A2.
- ✗ De las mujeres del antiguo grupo E.

2.3.4 Organización del tiempo de trabajo y conciliación

- Incluir la igualdad entre hombres y mujeres entre los objetivos de las políticas de conciliación de la organización, en el marco de la legislación en vigor.

- ✗ Incrementar el nivel de información que dispone la organización sobre las responsabilidades familiares de su plantilla.

- ✗ Identificar las necesidades de conciliación del personal a través de estudios sistemáticos realizados periódicamente.

- Fomentar la existencia de medidas de conciliación complementarias a las existentes.
- Promover un mayor uso de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar entre los varones.

2.3.5 Salud laboral

- Incluir la igualdad entre hombres y mujeres entre los objetivos de las políticas de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la organización, en el marco de la legislación en vigor.

- Considerar las necesidades diferenciales de mujeres y hombres en el diseño de los puestos de trabajo, cuando las haya.

- En la protección de la maternidad:

- ✗ Garantizar que las trabajadoras conocen los riesgos, si los hubiera, que el desempeño de su puesto puede suponer para su salud durante el embarazo o el período de lactancia.

- ✗ Prever medidas específicas para proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o durante el período de lactancia, cuando sea necesario por las características del puesto de trabajo.

- En el acoso sexual y el acoso por razón de género:

- ✗ Prevenir las situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, mediante la formación, entre otras, en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

- ✗ Identificar las actuaciones y los agentes implicados en la atención a una posible situación de acoso mediante el diseño de un protocolo de la organización a estos efectos. Este protocolo debe explicitar, entre otros aspectos, los cauces de denuncia, los procedimientos a seguir, la estructura o agente de la organización responsable de la atención de las situaciones de acoso y las medidas a adoptar para garantizar la privacidad de la víctima de acoso.

- ✗ Garantizar que la plantilla conoce el protocolo de actuación de la organización en situaciones de acoso en el ámbito laboral.

2.3.6 Negociación colectiva y representación sindical

- Incluir medidas específicas en los convenios/acuerdos relativos a los recursos humanos de la organización referidas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Fomentar la composición equilibrada de los órganos de representación sindical en función del género, en especial de la Junta de personal.

- Promover la elaboración de candidaturas sindicales con una participación equilibrada de los dos géneros.

2.4 ÁMBITOS DE ACTUACIÓN PRIORITARIA

En base al diagnóstico realizado, se han diseñado ocho áreas de actuación, consecuencia directa de las necesidades detectadas:

- Cultura de la organización: comunicación, sensibilización y participación.
- Proceso de selección y acceso.
- Promoción y clasificación profesional.
- Formación en igualdad.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Condiciones de trabajo: violencia de género y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan es de aplicación general al personal que preste servicio en el Ayuntamiento de Novelda, independientemente de la relación contractual que les ligue con el Ayuntamiento.

4. VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad Municipal del Personal al Servicio del Ayuntamiento de Novelda tendrá una vigencia de cuatro años desde su aprobación en Pleno Municipal.

5. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios generales que deben regir y orientar la actuación del Ayuntamiento de Novelda, son los siguientes:

1. Principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Es un principio jurídico fundamental reconocido tanto a nivel internacional como en el marco de la Unión Europea, de la legislación nacional y de la Comunidad Valenciana. Informa, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Guía la actuación de las Administraciones Públicas que lo integrarán, de forma activa, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Este principio aplicable en el ámbito del empleo público se contempla de forma específica a lo largo del Plan. Se garantiza en la organización, el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la organización del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género y en la prevención de los riesgos laborales con perspectiva de género.

En consecuencia la actuación de la Administración Local en materia de igualdad debe tener en cuenta los elementos que integran este principio:

✓ **Igualdad de trato.** Prohibición de toda discriminación de género, ya sea directa o indirecta.

✓ **Igualdad de oportunidades.** Necesidad de que los poderes públicos adopten las medidas necesarias tendentes a garantizar el principio de igualdad y el desarrollo de derechos de mujeres y hombres.

✓ **Integración de la perspectiva de género.** Se hace preciso que todas las políticas públicas tengan en cuenta, de manera sistemática, la existencia de la discriminación y de la desigualdad de género.

✓ **Acción positiva.** Necesidad de adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho.

- ✓ **Eliminación de roles y estereotipos de género.** Los poderes públicos deben eliminar los roles y estereotipos de género, que guardan relación con la división sexual del trabajo.
- ✓ **Representación equilibrada.** Se han de adoptar las medidas necesarias para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- ✓ **Colaboración y coordinación de las actuaciones en materia de igualdad,** para el logro de una intervención más eficaz y eficiente.
- ✓ **Erradicación de la violencia contra las mujeres y todas las formas de acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo.**
- ✓ **Protección de la maternidad,** con especial atención de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
- ✓ **Conciliación corresponsable** entre la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ **Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación** retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

2. Principio de diversidad.

La consideración del principio de igualdad en el trato y las oportunidades entre mujeres y hombres no puede obviar las diferencias en las situaciones entre el colectivo de mujeres ni los supuestos de mayor vulnerabilidad en que pueden encontrarse.

Por esta razón, el principio de igualdad se complementa en este Plan con el principio de diversidad, pretendiendo asumir que la realidad de los empleados y las empleadas de la Administración Local es diversa y múltiple y, por ello, los objetivos y medidas aquí contempladas deberán tratar de asumir y reconocer tal complejidad, tratando de ajustarse a las particularidades y posibles necesidades específicas a quienes este Plan se dirige.

3. Principio de comunicación no sexista.

En la mayoría de los países occidentales, la discriminación histórica que padecen las mujeres ha sido objeto de distintas acciones desde las políticas públicas. La comunicación no sexista es una herramienta eficaz en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres que no genera ningún tipo de discriminación entre los sexos.

El principio de comunicación no sexista asegura la transmisión de mensajes claros y precisos no basados en los estereotipos sexistas mientras que garantiza, a su vez, la visibilidad de todos los individuos y colectivos de la sociedad, fomentando el uso de imágenes revalorizadas de las mujeres.

Por estas razones, y teniendo en cuenta la oportunidad y la capacidad que tiene la Administración para influir en la sociedad y generar cambios, este principio debe ser impulsado en el ámbito administrativo de tal manera que contribuya a la equidad entre los sexos y al respecto a la diversidad.

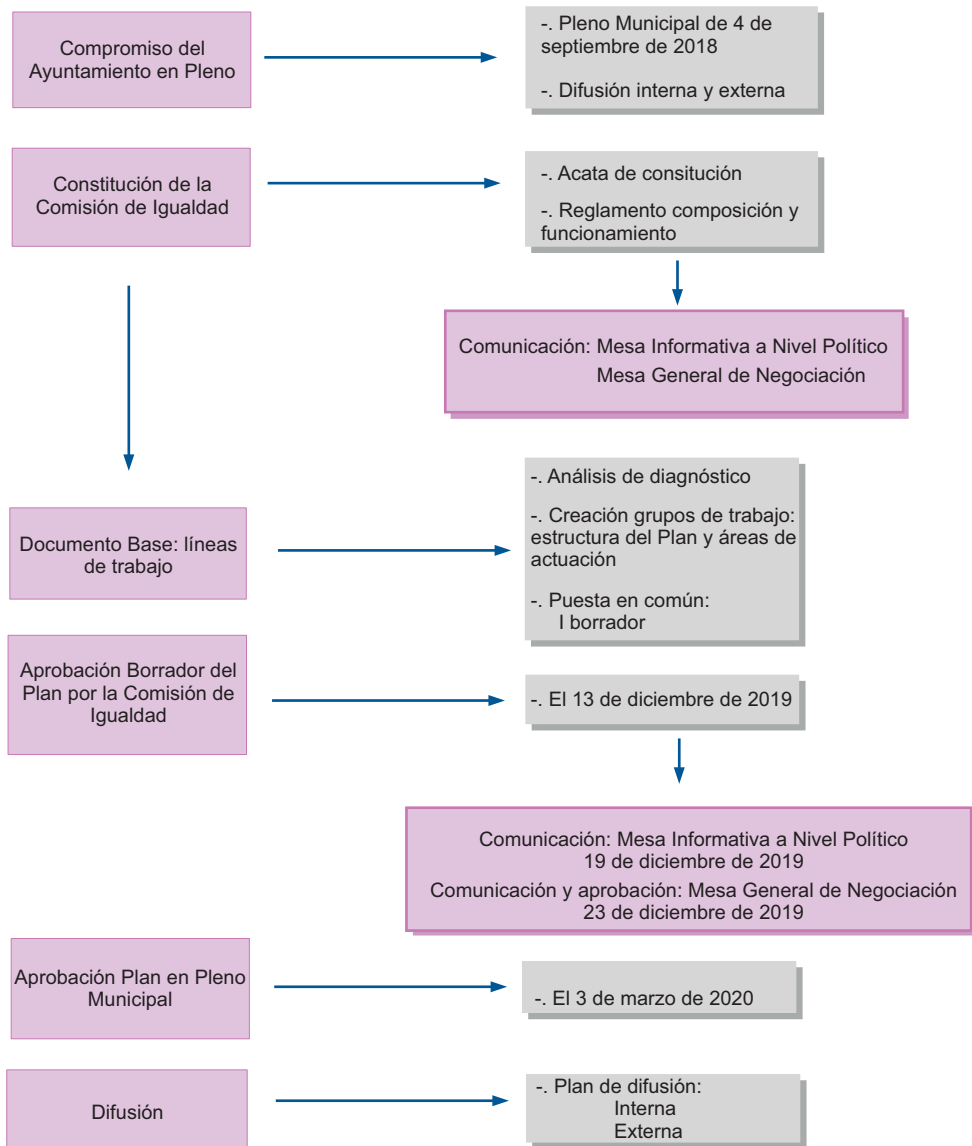
6. FINALIDAD

La finalidad social del Plan interno es la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público del Ayuntamiento de Novelda. Se fijan los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. Su aprobación tiene por objeto:

- Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización municipal.
- Asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos (selección, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones) respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Garantizar la protección de las víctimas de violencia de género.

No obstante, tiene también como finalidad instrumental contribuir, junto con otras planificaciones en materia de igualdad, en el avance de la implantación de las políticas de igualdad en el Ayuntamiento de Novelda.

7. FASES DE DISEÑO DEL PLAN



8. METODOLOGÍA

La dirección y gestión del Plan es exclusivamente municipal coordinado por la Concejalía de Igualdad en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos. Se aplica la transversalidad en cuanto que afecta a todas las políticas de la organización municipal que tienen que ver con la gestión de recursos humanos y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión y evaluación.

El diseño del Plan se ha realizado en función de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación elaborado por la Universidad de Alicante en 2017 legitimado en proceso negociado entre la administración local y la representación legal de la plantilla municipal en la tercera reunión de la Comisión de Igualdad celebrada el 24 de abril de 2019.

El diagnóstico proporciona información de la situación de las mujeres y de los hombres en la organización municipal, de su participación en todos los procesos y sus necesidades, identifica posibles desequilibrios, desigualdades o discriminaciones por razón de sexo que necesitan abordarse en el Plan y establece propuestas de mejora para integrar la igualdad en la organización, relacionadas con las carencias o desigualdades detectadas en la gestión de los recursos humanos. Los indicadores de mejora se convierten en objetivos del Plan, cuyo cumplimiento necesitará de la determinación de acciones o medidas.

El proceso de construcción de las políticas municipales de Novelda con enfoque de género se ha desarrollado siguiendo un sistema participativo. La herramienta que garantiza el derecho a la información del personal y la negociación de medidas por la Representación Sindical dirigidas a promover el Plan de Igualdad, es la Comisión de Igualdad. Órgano encargado del diseño, implementación y evaluación del Plan facilitando:

- ✓ Una participación paritaria con la intervención de la Representación Sindical, Departamento de Recursos Humanos e Igualdad.
- ✓ Una actuación transparente garantizando el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos a la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Es importante integrar el enfoque de la diversidad determinante a la hora de promover el desarrollo profesional del personal municipal. El respeto a la diversidad supone poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad se realice respetando la diferencia entre mujeres y hombres.

Es fundamental establecer un sistema de indicadores durante la programación para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de forma útil.

Es necesaria la previsión de un calendario de implementación para marcar objetivos a corto, medio o largo plazo. El cronograma es un instrumento fundamental para organizar los tiempos y para adecuar la velocidad de su ejecución de forma que asegure su implantación.

Se diseñan estrategias de comunicación de las acciones programadas para intentar conseguir la máxima implicación de las personas destinatarias. La comunicación se realizará antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del Plan. Deben tenerse en cuenta dos tipos de comunicación:

- Comunicación interna al personal al servicio del Ayuntamiento de Novelda y áreas implicadas.
- Comunicación externa hacia la ciudadanía mediante campañas de sensibilización masiva.

Las acciones de comunicación forman parte del Plan de Igualdad, son medidas que están incluidas en el diseño del mismo y, como tales, son sujeto de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación, como ocurre con el resto de medidas, adaptándose a las necesidades y contextos cambiantes que caracterizan el entorno actual. Es fundamental emplear un lenguaje no sexista que evite estereotipos y sesgos de género.

El proceso de presentación y aprobación de este I Plan ha tenido un desarrollo basado en la transparencia de la toma de decisiones, en el que ha primado la participación de agentes sociales involucrados en el Plan.

9. RECURSOS NECESARIOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

El Ayuntamiento de Novelda consignará en su presupuesto el dinero necesario para la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan por la Comisión Permanente de Igualdad con el fin de conseguir el cumplimiento de sus objetivos.

La implantación del Plan requiere:

Recursos organizativos

1. Creación de una comisión de implantación para la adecuada coordinación que garantice el diseño, impulso y control sobre el proceso de implementación del Plan.
2. Participación e implicación de las Áreas de Igualdad y Recursos Humanos realizando un trabajo en red.
3. Designación de un área municipal encargada de coordinar el diseño, implantación, seguimiento y evaluación del Plan.
4. Planificación de la ejecución a través de programas anuales de trabajo.
5. Cobertura de las necesidades de capacitación, asesoramiento o asistencia técnica percibidas para poder diseñar, ejecutar y evaluar las acciones previstas.

Recursos personales

1. Persona responsable de coordinar el diseño, implantación, seguimiento y evaluación de las acciones.
2. Personas encargadas del seguimiento y evaluación del Plan.
3. Personas que van a ejecutar las acciones por áreas.

Recursos económicos

Una vez que las acciones sean definidas, es necesario traducirlas en planes de acción anuales, con un programa de trabajo detallado y el respectivo presupuesto municipal.

Éste es crucial para la implementación del Plan. Todas las acciones necesitan ser presupuestadas para poder tener una visión general del costo total y para identificar formas de financiación externa.

10. MODELO DE GESTIÓN

El Plan se organiza en áreas de actuación. Se diseñan líneas estratégicas de trabajo en base a las necesidades detectadas en el diagnóstico interno, organizadas en objetivos y actuaciones de carácter prioritario. Cada objetivo queda detallado en actuaciones, esto es, en las acciones que se van a llevar a cabo en el periodo de implementación establecido.

El modelo de gestión recoge y describe las diferentes fases y estructuras de trabajo del I Plan interno para su diseño, implementación, seguimiento y evaluación.

Se requiere de un proceso de trabajo basado en la comunicación y en la participación como principios que han de ser considerados a lo largo de todas las fases del Plan. Ello redundará, no sólo en la mejora de la consecución de sus objetivos, sino también en el desarrollo de la participación de diferentes agentes y del personal municipal en cuestiones que les son propias, como es la mejora de la adecuación de su organización y de sus condiciones de trabajo al principio de igualdad.

a). Fases de gestión

a.1) Planificación

El Plan se desarrolla en distintos periodos temporales:

- Elaboración. 2018 - 2019
- Implementación: 2020 - 2023
- Evaluación final: 2024

a.2) Diseño

El proceso de elaboración del Plan ha partido del diagnóstico interno sobre la igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Novelda, desarrollado por la Universidad de Alicante.

Una vez realizado el mismo, con el compromiso adoptado en Pleno Municipal de iniciar el diseño e implementación del Plan, se constituye la Comisión de igualdad para la puesta en marcha del I Plan de Igualdad Municipal del Personal al Servicio del Ayuntamiento de Novelda, bajo la responsabilidad del Departamento de Igualdad. No obstante, se entiende de importancia la colaboración y el asesoramiento del Departamento de Recursos Humanos, así como la participación y negociación de la Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores, constituyendo para ello la Comisión de Igualdad que da seguimiento a cada una de las fases de diseño, implementación y evaluación del Plan interno para la Igualdad.

Dicha Comisión, a lo largo de sucesivas reuniones llevadas a cabo entre 2018 y 2019, ha analizado el estudio pormenorizado de diferentes aspectos relativos a la situación de mujeres y hombres en la plantilla del Ayuntamiento y diseñado el presente Plan.

El trabajo se ha desarrollado en diversas fases de participación y elaboración. En su primera reunión acuerda la elaboración y posterior aprobación de un “Documento Base” en el que se establece la aceptación del diagnóstico realizado, la metodología de trabajo, el cronograma de actuación y los principios y la estructura del Plan en coherencia con el diagnóstico y en respuesta a éste.

Una vez realizado este proceso, se crean dos grupos de trabajo en la Comisión de Igualdad para realizar propuesta de áreas de actuación así como definir la estructura del Plan. También se define el sistema de seguimiento y evaluación del Plan presentando una propuesta para su valoración, mejora y aprobación por la Comisión.

El Departamento de Igualdad redacta el I Borrador del Plan interno con las aportaciones de los grupos de trabajo para su posterior puesta en común, análisis y mejora por la Comisión de la Igualdad.

A partir de esta fase, el Departamento de Igualdad elabora el Borrador como propuesta definitiva del I Plan de Igualdad Municipal del Personal al Servicio del Ayuntamiento de Novelda aprobado por la Comisión de Igualdad el 13 de diciembre de 2019. Posteriormente, se convoca Mesa Informativa a nivel político y se comunica a la Mesa General de Negociación para su aprobación.

El documento final ha sido ratificado en Pleno Municipal de 3 de marzo de 2020 procediendo a su difusión. Esta vinculado con la mejora continua, es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

La representación legal del personal ha participado de forma activa e integradora en la elaboración del plan mediante su presencia en la Comisión de Igualdad y grupos de trabajo a través de una persona representante de cada Sindicato con representación en el Ayuntamiento de Novelda, incluyendo una persona representante del Comité de Empresa. La Administración, mismo número que la parte Sindical.

a.3) Implementación

La puesta en marcha del Plan esta sujeta al calendario de trabajo definido en el diseño de las actuaciones. No obstante para facilitar su desarrollo se acuerda realizar las siguientes acciones de manera previa:

1. Difusión del Plan de manera periódica al inicio, durante la implementación y al finalizar su vigencia para garantizar la transparencia de todo el proceso.
2. Elaboración de un plan de trabajo anual. La Comisión de Igualdad velará para que se asuma la responsabilidad de ejecución del Plan por los departamentos implicados.

Se asigna una persona responsable de los Departamento de Igualdad y de Recursos Humanos para su implementación que se llevará a cabo a través de fichas de desarrollo. Se ejecutarán las acciones previstas, cumpliendo los objetivos planteados.

a.4) Seguimiento y evaluación

La efectividad en la consecución de los objetivos guarda relación con el seguimiento y mejora de la fase de implementación y la evaluación del proceso diseñado, puesto en marcha desde el comienzo de su implementación.

Para ello, la Comisión de Igualdad ha diseñado estrategias de seguimiento y evaluación para el cumplimiento de los objetivos y medidas definidas en el Plan, a través de indicadores y herramientas de recogida de información desagregada por sexo. Igualmente se precisa de indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto a corto como a medio y largo plazo.

Está previsto que la Representación Sindical de Personal junto a la Representación Municipal desarrollen las funciones de seguimiento y evaluación a través de la Comisión Permanente de Igualdad con el objetivo de conseguir una aplicación completa y exitosa del Plan.

b). Estructuras de trabajo

Para desarrollar los objetivos del Plan son necesarias una serie de estructuras de trabajo, cada una de ellas con sus propias responsabilidades. A continuación recogemos los ámbitos y sus funciones:

b.1) Nivel técnico

1.1 Departamento responsable del Plan

El Plan se impulsa desde el Departamento de Igualdad siendo responsable de la implementación junto al Departamento de Recursos Humanos, con las funciones de:

- Coordinación del Plan.
- Ejecución, seguimiento y evaluación.
- Interlocución con agentes intervinientes.
- Información y comunicación.

1.2 Comisión de Igualdad

El diseño de los objetivos y actuaciones que contempla el Plan supone la implicación activa del Departamento de Igualdad, Recursos Humanos y la Representación Sindical desde la fase inicial de diseño hasta la evaluación, que será la continuidad de nuevas medidas para avanzar en igualdad.

La Comisión de Igualdad representa la voluntad de sus integrantes de llegar a un acuerdo para la elaboración y posterior implantación y evaluación del I Plan de Igualdad Municipal del Personal al Servicio del Ayuntamiento de Novelda.

Son competencias de la Comisión de Igualdad:

- 1º Elaborar el borrador del I Plan de Igualdad Municipal del Personal al Servicio del Ayuntamiento de Novelda para su posterior aprobación en Pleno Municipal. La Comisión dispondrá de toda la información necesaria sobre datos del personal desagregados por sexo, así como toda la información cualitativa necesaria.
- 2º Velar por la implantación del I Plan de Igualdad Municipal del Personal al Servicio del Ayuntamiento de Novelda y realizar el seguimiento y evaluación anual conociendo los instrumentos de recogida de información de las medidas puestas en marcha.

La Comisión de Igualdad es paritaria y esta integrada por una persona representante de cada Sindicato con representación en el Ayuntamiento de Novelda, incluyendo una persona representante del Comité de Empresa. La Administración, mismo número que la parte Sindical.

b.2) Nivel Sindical

Persona delegada de cada Sindicato con representación en el Ayuntamiento de Novelda incluyendo una persona representante del Comité de Empresa.

b.3) Nivel Político

3.1 Mesas informativas

Creadas en el marco del Plan con la finalidad de informar sobre las acciones llevadas a cabo en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del Plan.

3.2 .Pleno Municipal

El Pleno del Ayuntamiento de Novelda es el órgano de máxima representación política de la ciudadanía. Se procede a elevar propuesta de la Concejalía Delegada de Igualdad a la Junta de Gobierno Local para la aprobación del Plan de Igualdad en Pleno Municipal.

11. PLAN DE ACCIÓN

Objetivo general

Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en el ámbito de las relaciones laborales del Ayuntamiento de Novelda, incorporando la transversalidad de género en la gestión municipal de recursos humanos y eliminando cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo.

ÁREA I. CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Objetivo general. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal a través de la comunicación, sensibilización y participación.

OBJETIVOS	ACCIONES
Objetivo I. Mejorar la gestión de la información desagregándola por sexo.	1. Inclusión sistemática de la variable sexo en las memorias, estadísticas, encuestas, estudios o cualquier soporte de recogida de datos en el área de recursos humanos del Ayuntamiento. 2. Introducción de nuevos indicadores desagregados por sexo que permitan conocer variables cuya concurrencia genere situaciones de discriminación (mecanismos de conciliación, estructura salarial con complementos, reducciones de jornada según causa, bajas por maternidad, paternidad o por personas a cargo, jornada laboral semanal, antigüedad de la plantilla, n.º hijas/os....)
Objetivo II. Realizar el análisis de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.	3. Adecuación de la RPT y/o Catálogo de Puestos de Trabajo al principio de igualdad: denominación y definición del puesto de trabajo, competencias para el desempeño, titulaciones, retribuciones y otros requisitos solicitados, grupo, escala y subescala de los diferentes puestos de trabajo,....
Objetivo III. Sensibilizar a la plantilla municipal a través de la información y comunicación.	4. Creación de un apartado sobre políticas de igualdad en la intranet municipal en el que, haciendo uso de un lenguaje y de unas imágenes no sexistas, se incluya: - Plan de Igualdad Municipal del Personal al Servicio del Ayuntamiento de Novelda. - Seguimiento y evaluación del Plan. Acciones que se vayan desarrollando y resultados obtenidos. 5. Creación de un “buzón de igualdad” en la intranet municipal donde se recojan sugerencias, iniciativas, dudas o quejas en relación al Plan de Igualdad Municipal del Personal al Servicio del Ayuntamiento de Novelda.

Objetivo IV. Utilizar un lenguaje y mensajes no sexistas ni discriminatorios.

6. Difusión de una guía de uso no sexista del lenguaje en la Administración pública entre el personal municipal que preste servicio en el Ayuntamiento de Novelda.

7. Revisión de todos los documentos administrativos, solicitudes, impresos y formularios utilizados en el Departamento de Recursos Humanos para adecuarlos al lenguaje no sexista.

Objetivo V. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos relacionados con el empleo público.

8. Composición atendiendo al criterio de paridad entre ambos sexos de:

- Tribunales de selección de acceso al empleo público, de promoción interna y comisión de servicios.

- Comité de Seguridad y Salud laboral.

- Comité de Empresa y Junta de Personal.

- Jurado de cualquier premio que pudiera ser promovido por el Departamento de Recursos Humanos.

De no ser posible, se deberá aportar informe justificativo así como propuesta para la corrección de dicho desequilibrio.

ÁREA II. PROCESO DE SELECCIÓN Y ACCESO

Objetivo general. Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo, en los procesos de selección y acceso al empleo en el Ayuntamiento de Novelda.

OBJETIVOS	ACCIONES
Objetivo I. Garantizar que en las ofertas de empleo del Ayuntamiento no se incurra en discriminación por razón de sexo.	9. Utilización de un lenguaje no sexista en todas las convocatorias de ofertas de empleo del Ayuntamiento de Novelda.
Objetivo II. Promover la equiparación entre sexos en los procesos de selección.	10. Adecuación de la denominación, descripción de las funciones y tareas básicas de cualquier puesto de trabajo al lenguaje no sexista implícito en las bases que regulan los procesos de selección. 11. Inclusión de temas en materia de igualdad en todos los temarios de los procesos selectivos de acceso al empleo público, de acuerdo con el nivel de la plaza. 12. Inclusión de la variable “sexo” en todos los documentos que conformen el proceso de trabajo en materia de acceso al empleo público, ya sea a través de OPES o de Empleo temporal. 13. Toma en consideración en las bases generales de futuras OPES de medidas que consideren la situación de embarazo y parto de las mujeres a lo largo del proceso selectivo, así como una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que su presencia sea inferior al 40%, salvo que concurran en la otra persona candidata motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo. 14. Seguimiento anual cuantitativo del movimiento de personal en cuanto a incorporaciones y promociones desagregado por sexo.

ÁREA III. PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo general. Adecuar al principio de igualdad los procesos relativos a la promoción y clasificación profesional.

OBJETIVOS	ACCIONES
Objetivo I. Favorecer el uso de buenas prácticas en la Política de Promoción, atendiendo, en todas sus fases a la objetividad y la perspectiva de género.	15. Elaboración y aplicación de procedimientos y pautas de actuación que regulen los distintos procesos de promoción, atendiendo a la perspectiva de género favoreciendo una mayor objetividad para eliminar cualquier requisito que pueda contener consecuencias discriminatorias. 16. Inclusión de temas en materia de igualdad en los temarios, con ocasión de convocatorias de promoción interna.
Objetivo II. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases de los procesos de clasificación profesional	17. Desagregación por sexo del personal municipal, valorando los grupos profesionales, niveles, complementos, puesto de responsabilidad para detectar posibles discriminaciones.

ÁREA IV. FORMACIÓN EN IGUALDAD

Objetivo general. Promover la formación en igualdad del personal del Ayuntamiento de Novelda a lo largo de la carrera profesional y hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal.

OBJETIVOS	ACCIONES
Objetivo I. Favorecer el uso de buenas prácticas en la ejecución de acciones formativas.	18. Elaboración e implantación de un plan de formación en materia de igualdad dirigido al personal al servicio del Ayuntamiento de Novelda: - Formación básica sobre igualdad entre mujeres y hombres, violencia de género, acoso sexual y por razón de género para toda la plantilla municipal. - Formación específica dirigida a determinados departamentos.
	19. Preferencia en los cursos de formación de aquellas personas en situación de excedencia o permisos por motivos de conciliación, maternidad, paternidad o lactancia .

ÁREA V. RETRIBUCIONES

Objetivo general. Garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres profundizando en el análisis de los factores que afecten a la brecha salarial de género y fomentando la transparencia.

OBJETIVOS	ACCIONES
Objetivo 1. Disponer de un sistema retributivo y de complementos salariales que sea objetivo, claro y conocido por el personal al servicio del Ayuntamiento de Novelda en su conjunto.	20. Auditoria salarial entre mujeres y hombres para detectar la existencia de brecha salarial. En caso de detectarse desigualdades, realizar un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. 21. Información al conjunto de la plantilla sobre el procedimiento y normativa del sistema retributivo y de complementos salariales, con el fin de dotarle de los principios de publicidad, transparencia e igualdad. 22. Creación de un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales del personal municipal, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

ÁREA VI. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo general. Contar con una política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que dé respuesta a las necesidades del conjunto de la plantilla del Ayuntamiento de Novelda.

OBJETIVOS	ACCIONES
Objetivo I. Sistematizar los procesos de información acerca de los derechos y las medidas de conciliación disponibles para el personal municipal.	23. Elaboración de un documento en formato de guía-manual, con la normativa actualizada y accesible sobre medidas de conciliación, jornada de trabajo, permisos, así como requisitos, condiciones y sus consecuencias en cotizaciones, jubilaciones, etc., para que éstas puedan ser conocidas por todo el personal, utilizando cuantas vías y medios de información sean requeridos para llegar a toda la plantilla.
Objetivo II. Atender periódicamente a los datos desagregados por sexo en cuanto a la aplicación de la Política de Conciliación y de Ordenación del tiempo de trabajo	24. Estudio cuantitativo y cualitativo sobre las medidas de conciliación y su uso por parte de mujeres y hombres que permita elaborar propuestas de mejora para una adaptación a las necesidades del personal con el objetivo de promover la corresponsabilidad.
Objetivo III. Concienciar a la plantilla sobre la importancia de compartir la responsabilidad familiar y doméstica.	25. Difusión y sensibilización, a través de la intranet municipal sobre el valor y la importancia de la corresponsabilidad doméstica y familiar dirigida a la plantilla municipal.

ÁREA VII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo general. Desarrollar e impulsar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Novelda.

OBJETIVOS	ACCIONES
Objetivo I. Facilitar herramientas que favorezcan la prevención y actuación ante cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo, en el ámbito municipal.	26. Elaboración y aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo para el personal al servicio del Ayuntamiento de Novelda. 27. Desarrollo de un sistema de recogida y gestión confidencial de datos que permita valorar la incidencia y el carácter de los supuestos de acoso en la plantilla.
Objetivo II. Facilitar el conocimiento del protocolo para la prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Novelda.	28. Información generalizada para el personal municipal dando a conocer el protocolo para la prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Novelda: web municipal, Intranet, tablón de anuncios y folleto divulgativo sobre el protocolo para repartir entre el personal empleado que no tiene acceso a la web y para distribuir entre los departamentos y servicios.

ÁREA VIII. CONDICIONES DE TRABAJO: VIOLENCIA DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo general. Proteger a las empleadas públicas víctimas de violencia de género e incluir la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento de Novelda

OBJETIVOS	ACCIONES
Objetivo I. Garantizar la protección de las empleadas públicas de la Administración Local víctimas de violencia de género, sus descendientes y cualquier persona que este bajo su guarda o custodia.	29. Establecimiento de un protocolo municipal de protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género que garantice los derechos laborales y facilite la seguridad y la asistencia integral. 30. Adhesión del Ayuntamiento de Novelda al convenio de movilidad geográfica de empleadas públicas por razón de violencia de género entre Administraciones Públicas. (Resolución de 9 de noviembre de 2017, del Director General de Relaciones con Les Corts, por la que se publica el convenio entre la Generalitat, a través de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, y la Federación Valenciana de Municipios y Provincias para impulsar la movilidad de las empleadas públicas, por razón de violencia de género, entre administraciones públicas. [2017/10135])
Objetivo II. Promocionar la salud laboral desde una perspectiva de género.	31. Estudio que analice y evalúe cuantitativa y cualitativamente la incidencia que el género tiene en la salud laboral del personal al servicio del Ayuntamiento de Novelda . (riesgos laborales, bajas por enfermedad,)

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El I Plan de Igualdad Municipal del Personal al Servicio del Ayuntamiento de Novelda requiere de un proceso de seguimiento y evaluación de los objetivos y actuaciones planteadas. El objetivo de dicho proceso es poder valorar el alcance de las mismas y la repercusión o impacto que la implantación del Plan tiene sobre el personal de la Administración Municipal en relación a la igualdad de oportunidades y de trato.

La Comisión Permanente de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación sobre el grado de cumplimiento del presente Plan:

1. Seguimiento continuo paralelo a la ejecución de las medidas. Implica una información sobre el proceso de ejecución del Plan de tal forma que se puedan reorientar las medidas incluidas para potenciar los resultados esperados y corregir las posibles disfunciones de la estrategia.

2. Evaluación para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos diseñados. Se realizará en tres momentos

- Evaluación previa, en el diagnóstico. Referencia sobre la situación de partida fijando los ámbitos sobre los que se quiere actuar.
- Evaluación intermedia, que analiza la puesta en marcha y desarrollo de las medidas.
- Evaluación final, valora las medidas y estrategias que se han aplicado.

3. Evaluación del impacto que la implementación del Plan ha tenido sobre la Administración Local y sobre su personal. Esta evaluación tendrá lugar, trascurrido el periodo de ejecución de las medidas puestas en marcha en el Plan de Igualdad, por lo que se presenta como una evaluación de resultados. Se valorará la efectividad del Plan en cuanto a la reducción de los desequilibrios de género detectados entre el personal del Ayuntamiento de Novelda.

La Concejalía de Igualdad, con la colaboración de la Concejalía de Personal, determinará todos aquellos procedimientos, instrucciones o recomendaciones que sean necesarias para el correcto desarrollo del presente plan y elaborará un informe anual sobre su aplicación.

a) Metodología de evaluación.

La metodología para realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad tiene carácter participativo de forma que en este proceso están representados los/as agentes pertinentes en relación al Plan.

Por un lado, se requiere de la participación de agentes implicados en el desarrollo del Plan que componen la Comisión de Igualdad (representantes de la Administración Local y de las Organizaciones Sindicales). Por otro lado, se necesita de la participación de las personas a las que se dirigen las medidas del Plan de manera que se pueda realizar una evaluación tanto del conocimiento del Plan de Igualdad, como de la implementación y eficacia de sus medidas para alcanzar los objetivos planteados y reducir las desigualdades de género dentro de la Administración Local.

La metodología de evaluación necesariamente combina técnicas tanto cualitativas como cuantitativas con el fin de poder contar con información de diferente naturaleza que haga más rico el proceso evaluativo.

b) Establecimiento de indicadores.

Para realizar con éxito el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad han de establecerse los indicadores que permitan tal proceso.

Los indicadores definidos para el seguimiento y evaluación del Plan son tanto de carácter cuantitativo como cualitativo, de manera que recojan los resultados desde un punto de vista objetivo pero también desde la percepción de las personas implicadas en la puesta en marcha del Plan y del personal al servicio del Ayuntamiento de Novelda, a quienes se dirige.

Ha de contar con dos tipos de indicadores en función de lo que se pretende medir. Así, hay que definir:

- Indicadores de seguimiento y ejecución, que permiten medir la ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.
- Indicadores de impacto, que permiten la medición de la evolución de la igualdad entre el personal al servicio de la Administración Local. Estos son por tanto los indicadores que permiten la valoración de los resultados tras la implementación del Plan.

Estos indicadores deberán de ser diseñados y aprobados por la Comisión Permanente de Igualdad. Algunas de las cuestiones que deben recoger los indicadores de seguimiento y evaluación del Plan son:

- Grado de consecución de los objetivos establecidos.
- Idoneidad de las actuaciones programadas.
- Idoneidad de los recursos disponibles para la ejecución del Plan.
- Eficacia de los mecanismos de difusión del Plan.
- Eficacia de la coordinación administrativa para la puesta en marcha del Plan.
- Etc.

13. MEMORIA ECONÓMICA

Los medios económicos necesarios para el desarrollo del presente plan, serán los previstos anualmente en el Presupuesto General del Ayuntamiento de Novelda para el desarrollo de las medidas que éste comprenda.

14. CRONOGRAMA DE TRABAJO

ÁREAS		AÑO 2020				AÑO 2021				AÑO 2022				AÑO 2023			
ACCIONES		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA I	Acción 1																
	Acción 2																
	Acción 3																
	Acción 4																
	Acción 5																
	Acción 6																
	Acción 7																
	Acción 8																
ÁREA II	Acción 9																
	Acción 10																
	Acción 11																
	Acción 12																
	Acción 13																
	Acción 14																
ÁREA III	Acción 15																
	Acción 16																
	Acción 17																
ÁREA IV	Acción 18																
	Acción 19																
ÁREA V	Acción 20																
	Acción 21																
	Acción 22																
ÁREA VI	Acción 23																
	Acción 24																
	Acción 25																
ÁREA VII	Acción 26																
	Acción 27																
	Acción 28																
ÁREA VIII	Acción 29																
	Acción 30																
	Acción 31																

15. GLOSARIO

ANDROCENTRISMO

Práctica, consciente o no, de otorgar a los varones o al punto de vista masculino una posición central en la propia visión del mundo, de la cultura y de la historia. Las sociedades androcéntricas y la cultura androcéntrica sitúan al elemento masculino como prototipo y referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres.

PATRIARCADO

Toda forma de organización social cuya autoridad se reserva exclusivamente al hombre o sexo masculino. En una estructura social patriarcal, la mujer no asume liderazgo político, ni autoridad moral, ni privilegio social, ni control sobre la propiedad. Ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia. El patriarcado se puede manifestar desde la familia y el ámbito doméstico, hasta ver quiénes ocupan los cargos de poder en el Estado, pasando por el ámbito laboral y académico, por poner algunos casos.

SISTEMA SEXO-GÉNERO

Sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. 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.

Mientras el sexo hace referencia a la diferencia biológica existente entre dos individuos, el género es una construcción socio-cultural, 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.

ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO

Conjunto de clichés, opiniones o imágenes convencionales, simplificadas y equivocadas que adjudican características, capacidades y comportamientos específicos para las mujeres y los hombres. Uniformizan a las personas. Los estereotipos crean arquetipos, fijan un modelo de ser hombre y ser mujer validados socialmente, y que a partir de esa visión tópica construida, establecen papeles, funciones, actividades y responsabilidades que se atribuyen como “propias” y diferenciadas a mujeres y hombres:

-. Roles femeninos: reproductoras (madres responsables del bienestar), trabajadoras secundarias y gestoras comunitarias.

- Roles masculinos: jefes de familia (proveedores, protectores, autoridad), trabajadores, autoridad comunal.

FEMINISMO

Corriente de pensamiento en permanente evolución por la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos.

MACHISMO

Comportamiento de desvalorización hacia las mujeres. Actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres. Forma de sexismo caracterizada por la prevalencia del varón (RAE).

HEMBRISMO

Impulsa la preponderancia de la mujer respecto a los varones. Comportamiento de desvalorización hacia los varones.

SEXISMO

Teoría basada en la inferioridad del sexo femenino que viene determinada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. La construcción de un orden simbólico en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres implica una serie de comportamientos y actitudes estereotipados que conducen a la subordinación de un sexo con respecto al otro.

Algunas autoras establecen diferencias entre machismo y sexismo, ya que mientras el machismo es una actitud inconsciente en el sentido de que cuando a una persona con comportamientos machistas se le explica su actitud puede optar por abandonarlos el sexismo representa una actitud consciente que propicia la dominación y subordinación del sexo femenino con respecto al masculino.

MICROMACHISMOS

Es un término que describe sutiles e imperceptibles maniobras y estrategias de ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano, que atentan en diversos grados contra la autonomía femenina.

Muchos de estos comportamientos no suponen intencionalidad, mala voluntad ni planificación deliberada, sino que son dispositivos mentales, corporales y actitudinales incorporados y automatizados en el proceso de “hacerse hombres”, como hábitos de acción/reacción frente a las mujeres. Otros en cambio sí son conscientes, pero todos forman parte de las habilidades masculinas desarrolladas para ubicarse en un lugar preferencial de dominio y control que mantenga y reafirme los lugares que la cultura tradicional asigna a mujeres y varones.

Los modos de presentación de los micromachismos se alejan mucho de la violencia física, pero tienen a la larga sus mismos objetivos y efectos: garantizar el control sobre la mujer y perpetuar la distribución injusta para las mujeres de los derechos y oportunidades.

MISOGINIA

Según la RAE, es la aversión a las mujeres. En términos coloquiales es el odio y desprecio hacia las mujeres y, por extensión, todo lo que esté asociado con estereotipos tradicionalmente femeninos.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

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 (Art. 6.1 Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres - LOI).

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 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 (Art. 6.2 LOI).

CARGA DE LA PRUEBA

En las causas por discriminación por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en los procesos penales. Invierte el principio que señala que “todo el mundo es inocente mientras no se demuestre su culpabilidad” por el de “es culpable de discriminación mientras no demuestre su inocencia”.

Esta inversión de la carga de la prueba está recogida en el art. 19 de la 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, y en la legislación española (art. 13 LOI).

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 LOI).

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

IGUALDAD FORMAL E IGUALDAD REAL

La igualdad formal esta en los textos normativos, constituciones, tratados, reglamentos, convenios, que siguen las pautas de un texto jurídico, reconocen la necesidad de velar por la igualdad como un derecho con garantías de protección para hombres y mujeres.

La igualdad real, se registra mediante el análisis de aquellas instancias sociales, donde debiéndose verificar el principio de igualdad real, ésta no se concreta en la práctica, como se detecta en las tasas de empleo, tasas retributivas, participación en la vida política, presencia de mujeres en empresas del sector primario, órganos de decisión, entre otros.

ANÁLISIS DE GÉNERO

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les han asignado.

BRECHA DE GÉNERO

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 éste existe una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política. (Guía Europa perspectiva de género).

ENFOQUE DE GÉNERO

Metodología que incorpora la perspectiva de género en todos los niveles y fases de una intervención política o social.

POLÍTICAS DE IGUALDAD

Políticas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las decisiones.

ACCIÓN POSITIVA

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.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos las adoptarán. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley (art 11 LOI).

TRANSVERSALIDAD

Se utiliza como sinónimo de “mainstreaming de género” o “enfoque integrado de género”. Supone integrar la perspectiva de género en el conjunto de políticas. Significa que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer.

Durante los últimos años en la Unión Europea se ha proclamado el **mainstreaming** como marco de referencia necesario que tiene que ser incorporado tanto en la acción estructural propia de la UE como en las políticas generales de cada uno de los estados miembros, habiéndose recogido referencias del **mainstreaming** tanto en las regulaciones generales como por ejemplo en los Reglamentos de los Fondos Estructurales, como en las políticas relativas a la igualdad de oportunidades, IV Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1996-2000).

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 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.

LENGUAJE NO SEXISTA

Lenguaje que no oculta, no subordina, no infravalora, no excluye a mujeres y hombres. El **sexismo lingüístico** es el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo. Tal y como considera la lingüista Eulalia Lledó “el lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización”. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la igualdad y a la visibilización de la mujer.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA

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 en relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión. 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 (LOI Disposición adicional primera).

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Recogida y desglose de datos e información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificidades de género. 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.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Es el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. 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.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

(Art. 1 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

VIOLENCIA MACHISTA

Todo acto de violencia realizado por un hombre contra una mujer por el simple hecho de ser mujer que tenga como resultado un daño físico, sexual, psicológico, incluidas las amenazas, la coerción y la privación de libertad no siendo necesario que exista una relación afectiva entre ellos. El Convenio de Estambul, ratificado por España en 2014, establece una larga lista de violencias machistas, entre las que están la violencia sexual, la trata de personas con fines de explotación sexual, el matrimonio infantil o la mutilación genital femenina, acoso sexual, violación, maltrato físico, sexual o psicológico en el ámbito de la pareja presente o pasada, aborto forzoso y selectivo, etc.

ESPACIO PRIVADO

Es el espacio y el tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismas, alejadas del espacio doméstico o del público; es ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público.

Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, la condición de estar consigo mismo de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de sí mismo. Esta privacidad es una parcela de la que disfrutaban principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres tiende a confundirse con lo doméstico, hurtándoles ese espacio para sí.

ESPACIO PÚBLICO

Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

ESPACIO DOMÉSTICO

Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la "inactividad" donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Reparto de las tareas sociales, productivas y reproductivas en función del sexo, asignando a los hombres la de mayor valor y reconocimiento social o económico y a las mujeres las vinculadas al ámbito de lo privado.

Los estudios sobre la división sexual del trabajo nos han hecho posible analizar por qué las mujeres se encuentran tradicionalmente vinculadas al espacio doméstico y por qué los hombres están más vinculados al espacio público, lo que a su vez configura una identidad femenina en relación a los valores del

cuidado (procurar el bienestar de los demás), y una identidad masculina relacionada con los valores de la provisión (el abastecimiento de los recursos necesarios para la subsistencia).

En dicha división, las actividades del espacio doméstico han sido considerado más en términos de responsabilidad moral y biológica, con lo cual, no ha sido reconocido como un “trabajo formal” (como un trabajo remunerado). A diferencia de las actividades del espacio público relacionadas con la provisión, que son las que se reconocen en términos de productividad mercantil, con lo que tiene relación directa con el intercambio económico.

En otras palabras, a la mujer se le ha reducido tradicionalmente a la capacidad biológica reproductiva, con lo que su principal actividad económica es la reproducción de la fuerza de trabajo, y así se ha encargado históricamente del cuidado. Y a los hombres se les ha comprendido en relación con la fuerza física, y con esto, se le asignan las labores relacionadas con el espacio público y la producción económica.

Es así como a partir de esta división se generan y se transmiten una serie de creencias, normas y valores a partir de los cuales emergen los ideales de feminidad y masculinidad.

DOBLE JORNADA

Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral y que, además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y que no es compartido por sus compañeros.

SUELO PEGAJOSO

Fuerza que mantiene a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica mediante tareas como el trabajo maternal y el trabajo doméstico impidiéndolas realizarse fuera del hogar puesto que, la sociedad hace creer a las mujeres que son las principales responsables del cuidado. El mecanismo principal para “pegar a las mujeres al suelo” es utilizar la carga de la culpa.

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”.

- **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.

TECHO DE CRISTAL

Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres. Los roles de género, la división sexual del trabajo, la dificultad para acceder a la educación y a un trabajo digno y la discriminación histórica y presente hacia las mujeres, son solo algunos de los motivos que afectan directamente a la estructura social.

ACOSO MORAL (MOBBING)

Se trata de una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen sobre otra, un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica. Para que se produzca una situación de mobbing, es necesario que se realice en el trabajo, que la conducta sea sistemática y prolongada en el tiempo, y que exista menoscabo de la integridad moral y dignidad de la persona.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 LOI).

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 (art. 7.2 LOI).

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 (art. 7.3 y 4 LOI).

DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Situación en la que personas que realizan trabajos iguales, equivalentes o de igual valor perciben una retribución diferente en base a su sexo o por cualquier otra distinción (edad, raza, religión...).

CONCILIACIÓN

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

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.

Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario transcender 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 únicas 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”. Es la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo permitiendo a los miembros el libre y pleno desarrollo de opciones.

La doble carga de obligaciones en la mujer es la causa del desigual uso de los tiempos entre mujeres y hombres afectando a la salud física, psíquica y calidad de vida.

PLAN DE IGUALDAD

(Art. 46 LOI)

1. Los planes de igualdad de las empresas 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.

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.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá 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.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

COMISIÓN DE IGUALDAD

Equipo de trabajo que se crea para poner en marcha y realizar el seguimiento de las medidas de igualdad en un contexto determinado.

DIAGNÓSTICO

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

INDICADORES

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

EVALUACIÓN

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

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

INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

El estudio sobre impacto de género hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género. (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)

