

Plan de Igualdad

2010 - 2012



Ayuntamiento de Motril

***“La Igualdad de Hombres y Mujeres
es el mayor proyecto político del siglo”***

Butros Galli

Ex Secretario General de Naciones Unidas

ÍNDICE

Preámbulo	Fundamentos del Plan de Igualdad	Pág. 08
Artículo 1	Ámbito de aplicación	Pág. 09
Artículo 2	Ámbito temporal	Pág. 09
Artículo 3	Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad	Pág. 09
Artículo 4	Diagnóstico de Situación: Indicadores y Datos Analizados	Pág. 11
Artículo 5	Objetivos y Medidas	Pág. 34
Artículo 6	Comité Permanente de Igualdad	Pág. 42
Artículo 7	Funciones del Comité Permanente de Igualdad	Pág. 43
Artículo 8	Composición del Comité Permanente de Igualdad	Pág. 43
Grafica I	Plantilla Municipal año 2010	Pág. 13
Grafica II	Distribución de la Plant. por Grup. Prof. y Sexo	Pág. 14
Grafica III	Distribución de la plantilla por clasificación en función del grupo profesional y subgrupo	Pág. 15
Grafica IV	Porcentaje de Sexo por Grupo Clasificación Prof.	Pág. 15
Grafica V	Distribución de Sexos por Servicios	Pág. 16
Grafica VI	Distribución de la Plantilla por edad y sexo	Pág. 24
Grafica VII	Distribución Promociones Internas por sexo	Pág. 27
Grafica VIII	Distribución Provisión de Puestos por sexo	Pág. 29
Grafica IX	Distribución Acciones Formativas por sexo	Pág. 30
Grafica X	Distribución por Relación de Empleo por sexo	Pág. 31
Grafica XI	Distribución Pleno Municipal, Equipo y Junta de Gobierno por sexo	Pág. 32
Grafica XII	Distrib. Órganos de Rep. Sindical por sexo	Pág. 33
Glosario de Terminos		Pág. 45



Motril, a 29 de octubre de 2010, en presencia del Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Motril, D. Carlos Rojas García

REUNIDOS

De una parte, en representación del Ayuntamiento de Motril, D. José García Fuentes, Teniente de Alcalde Delegado de Economía e Interior, D^a. Ángeles López Cano, Concejal Delegada de Acción Social y Comunicación, D^a. Inmaculada Torres Alaminos, Concejal Delegada de Mujer y Participación Ciudadana, D^a. Manuela Mota García, Jefe del Servicio de Mujer, D^a. Teresa Valenzuela Merino, Jefe del Servicio de Personal.

De otra parte, en calidad de miembros designados por las secciones sindicales, D^a. María del Carmen Tovar Fernández, por UGT, D^a. Antonia Milagrosa Sánchez Merino, por CCOO, D. Francisco José Martos Melero, por SIPLG, D^a. Victoria Dolores Ortega Martín, por CGT, y D^a. Rosa María Terrón Denia, por CSI-CSIF.

Asimismo, D^a. Carmen García Maldonado, Técnico Medio, y D. José Cortés Gándara, Técnico en Igualdad, quienes han actuado, respectivamente, como Secretaria y como Asesor de la Comisión de Igualdad.

MANIFIESTAN

Hace poco más de un año, el 18 de septiembre de 2009, que este Equipo de Gobierno aprobó junto con la representación del personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Motril el Acuerdo del funcionariado y Convenio Colectivo del personal laboral.

En este documento ya nos comprometimos todas las partes a promover el principio de igualdad de oportunidades entre los empleados y empleadas de esta Corporación, así como a llevar a cabo un *Plan de Igualdad de Género*.

Pues bien, en cumplimiento de este deber que ambas partes nos impusimos, Equipo de Gobierno y Representación de las Empleadas y Empleados Públicos venimos a aprobar el **I Plan de Igualdad de Género del personal al servicio del Ayuntamiento de Motril**.

Este Plan que aquí se aprueba se compone de un Preámbulo, ocho artículos, XII gráficas que ilustran la representación por sexos de distintas magnitudes analizadas, así como un glosario de términos específico en materia de igualdad.

Para la elaboración del mismo se han observado las prescripciones que determina la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y, por supuesto, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, como normas de carácter general en materia de Igualdad.

Ha sido especialmente gratificante por todas las partes llegar a un consenso de forma rápida materializado a través de las sesiones del Comité Permanente de Igualdad o Comisión de Igualdad, para llegar al resultado que aquí venimos a rubricar, entendiendo que no es sino el inicio de una nueva actitud que debe observarse desde todos los estratos de esta Corporación, debiendo estar vigilantes para el cumplimiento de los objetivos que nos hemos trazado en este texto.

Esta Corporación ha venido a aprovechar este momento histórico, por cuanto nos encontramos en un periodo de crisis económica que se prevé prolongado, para afianzar y dar un paso adelante en la igualdad entre el personal que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Motril, pues somos conscientes de que en los periodos de crisis se pueden agudizar las desigualdades y se puede retroceder en los logros conseguidos.

Y en este mismo sentido se pronuncian desde instancias de la Unión Europea, desde donde se ha alertado a los Estados miembros sobre el especial riesgo que puede suponer la crisis económica para los avances conseguidos en igualdad, el posible impacto diferenciado de la crisis en mujeres y hombres en el mercado laboral y el potencial impacto en políticas que afectan directa o indirectamente a la igualdad entre sexos, también en términos de gasto público.

Por ello, desde el pleno convencimiento de que nos encontramos ante un documento histórico, por cuanto se analiza por primera vez la plantilla municipal desde la perspectiva de género y se realiza un diagnóstico de la situación de partida, así como se proponen en este texto unos objetivos y medidas que deben tender a la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, es por lo que aquí venimos a suscribir el **I Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Motril**.



Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Motril

Y en prueba de conformidad, se firma el presente **Plan de Igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Motril** a veintinueve de octubre del dos mil diez.

D. Carlos Rojas García
Alcalde

D. José García Fuentes
Tte. Alcalde Economía e Interior

D^a Inmaculada Torres Alaminos
Concejala Delegada de Mujer y Participación Ciudadana.

D^a. Ángeles López Cano
Concejala Delegada Acción Social y Comunicación

D^a Manuela Mota García
Jefa de Servicio de Mujer

D^a. Teresa Valenzuela Merino
Jefa de Servicio de Personal

D^a M^a Carmen Tovar Fernández
Representante Sindical UGT

D^a. A. Milagrosa Sánchez Merino
Representante Sindical CCOO

D^a Victoria D. Ortega Martín
Representante Sindical CGT

D. Francisco J. Martos Melero
Representante Sindical SIPLG

D^a Rosa M^a Terrón Denia
Representante Sindical CSIF

D. José Cortés Gándara
Asesor de la Comisión de Igualdad Técnico en Igualdad.

M^a Carmen García Maldonado
Secretaria de la Comisión de Igualdad



PREÁMBULO. FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

EL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MOTRIL se inscribe en el marco de su política de responsabilidad social que establece como principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como, en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en cada uno de los ámbitos en que desarrolla su actividad.

Además de dar cumplimiento al compromiso adquirido por este Ayuntamiento en el Acuerdo-Convenio aprobado por el Pleno Municipal de 25 de septiembre de 2009, en el que figura la realización de un Plan de Igualdad.

Con este Plan se persigue el cumplimiento de la legalidad vigente, al situar la ley en el marco de la negociación colectiva, la promoción de medidas concretas a favor de la igualdad y en los ámbitos en los que desarrolla la actividad esta Administración, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, así como la protección frente a cualquier tipo de acoso; para que sean las partes negociadoras, libre y responsablemente, las que acuerden el contenido.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la Representación Sindical de los empleados/as públicos, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece el artículo 51 y siguiente de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y el artículo 37 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas de igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento.

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Motril es de aplicación a la totalidad de los empleados/as públicos de esta Administración, independientemente de la relación jurídica administrativa o laboral.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan iniciará su vigencia desde la fecha de su aprobación definitiva por el Pleno de este Ayuntamiento por un periodo de dos años, y se prorrogará automáticamente anualmente mientras no existe denuncia por cualquiera de las partes integrantes de la Comisión de Igualdad.

No obstante, se podrán llevar a cabo revisiones o actualizaciones del presente Plan cuando alguna de las partes así lo estimen conveniente.

ARTÍCULO 3. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

EL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MOTRIL constituye el marco de actuación en materia de igualdad para la totalidad de la Plantilla de esta Administración Local.

De acuerdo a la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 51, así como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, esta Administración tiene la obligación de aprobar un Plan de Igualdad con el deber de negociación con los representantes de los empleados/as.

Durante la negociación del actual Acuerdo Convenio Colectivo se acordó la elaboración de un Plan de Igualdad, concretado en el artículo 6, denominado Igualdad de Oportunidades y no discriminación,

“Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del AC se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Desarrollar un Plan de Igualdad de Género, de conformidad con lo establecido en la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se creará una **Comité Permanente de Igualdad**, como órgano paritario formado por representantes de la empresa y miembros designados por los órganos de representación de los empleados, que estará compuesto de mujeres y hombres, reservándose al menos un 40% de dicha representación a mujeres, respetando la Ley de Paridad. Dicho Comité tendrá que elaborar el citado Plan de Igualdad con el objetivo de cumplir con la legislación vigente creando un conjunto ordenado de medidas a adoptar previo diagnóstico de la situación existente en este Ayuntamiento, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar cualquier tipo de discriminación.”

Este Plan de Igualdad se inicia con un estudio por parte de este Ayuntamiento de datos desagregados por sexos, las características de la plantilla en cuanto a edad, relación jurídica laboral o administrativa, grupos y subgrupos de clasificación profesional, por servicios, retribución, formación, promoción, conciliación.

Conscientes que para promover la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento, es de suma importancia la opinión de todos los empleados/as municipales, para lo cual se propondrá distribuir un cuestionario de opinión a toda la plantilla, al objeto de tener un conocimiento real de la percepción de la misma, en materia de igualdad.

La elaboración del Plan se llevará a cabo una vez conocido el diagnóstico de situación tras la recogida de información, análisis cuantitativo y cualitativo de los datos, que serán analizados por el Comité Permanente de Igualdad, y finalmente formularán la propuesta del presente Plan de Igualdad.

El fruto de este Plan de Igualdad, esperamos contribuya de una forma efectiva desde su ámbito de actuación, a la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres en esta Corporación.

ARTICULO 4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: INDICADORES Y DATOS ANALIZADOS.

EL PLAN DE IGUALDAD del AYUNTAMIENTO DE MOTRIL, se diseñará teniendo en cuenta la realidad actual.

Por lo tanto, será necesario, como fase previa, la realización de un diagnóstico para detectar y valorar en qué aspectos se identificarán las carencias en la plantilla con relación a la igualdad entre mujeres y hombres, realizando para ello un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades).

Para ello, el Comité Permanente de Igualdad cuenta con amplios y concretos datos de partida, desagregados por sexo, relativos a cada una de las materias que forman parte del plan de igualdad, que nos permitirán un conocimiento exhaustivo de la situación comparada de empleadas y empleados, permitiéndonos lograr más fácilmente un diagnóstico compartido y llegar a un acuerdo sobre los objetivos y medidas a desarrollar.

En concreto serán objeto de análisis los siguientes aspectos:

Características
generales del
Ayuntamiento

- (Incluyendo a la Representación Legal de los empleados/as.

Características

- Datos generales.
- Movimientos de personal
- Responsabilidades familiares
- Promoción y formación

Otros datos

- Cultura y Responsabilidad Social Corporativa
- Política Retributiva
- Ordenación del tiempo de trabajo y Conciliación
- Comunicación
- Ayudas y Bonificaciones política social
- Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y moral
- Riesgos laborales y salud laboral

Se tratarán de analizar los datos, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo, identificando entre otros, el grado de masculinización o feminización, la existencia de segregación horizontal o vertical, la sobrecualificación masculina o femenina, tratando de visualizar diferencias de condiciones o de situaciones de la plantilla difíciles de percibir a simple vista.

El diagnóstico resultante nos permitirá identificar:

La situación de mujeres y hombres en la gestión y organización interna, así como las necesidades y expectativas de la plantilla en materia de igualdad (encuestas de opinión).

Las competencias y acciones desarrolladas, con el objetivo de detectar oportunidades para asegurar la transversalidad de la igualdad de género, así como el cumplimiento de los requisitos legales.

Los resultados obtenidos nos permitirán conocer si el AYUNTAMIENTO DE MOTRIL aplica el principio de igualdad de trato y de oportunidades establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. No obstante, algunos de los resultados obtenidos deberían dar lugar a ciertas medidas de corrección con el fin de incrementar el aprovechamiento de las capacidades de todos los recursos humanos, especialmente de las mujeres que forman parte de su plantilla. Para alcanzar un mayor grado de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como eje de acción de política de responsabilidad social corporativa del Ayuntamiento.

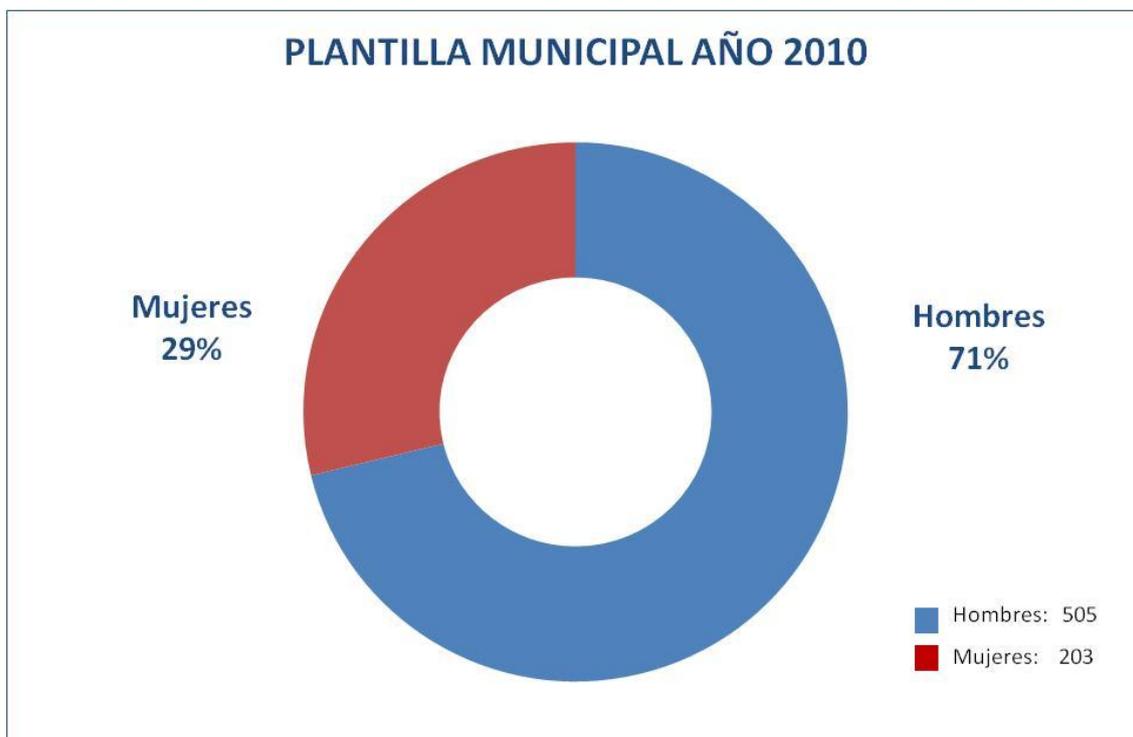
Los datos más relevantes del diagnóstico previo sobre la situación de mujeres y hombres en AYUNTAMIENTO DE MOTRIL se exponen a continuación:

En la actualidad, la composición de la plantilla entre hombres y mujeres, no tiende al equilibrio hacia proporción que marcan las directrices de la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, con el objetivo de conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres “se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

La plantilla está compuesta por 708 personas, siendo su porcentaje según el sexo del 29 % de mujeres y el 71 % de hombres. La evolución de la incorporación de las mujeres a la plantilla de la empresa está aumentando progresivamente, apreciándose un cambio en la representación porcentual, superando el número de mujeres a hombres en el subgrupo profesional A2.

El siguiente cuadro representa el total de la plantilla fija por sexo:

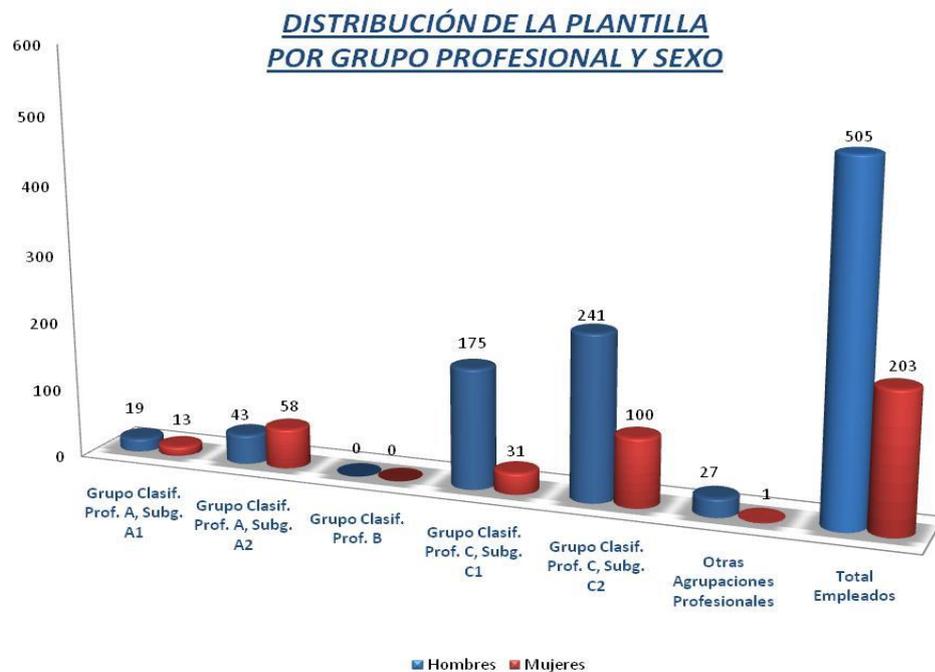
Grafica I: Plantilla Municipal



FUENTES: Elaboración propia por el Área de Personal, Control de Presencia.

La distribución de la plantilla por subgrupos de clasificación profesional deja entrever la segregación vertical y horizontal por sexos en cada una de las categorías profesionales. La segregación horizontal hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en determinados sectores y puestos tradicionalmente vinculados al empleo femenino o masculino. Por otro lado, la segregación vertical, muestra la proporción de la escala organizacional y niveles específicos de responsabilidad o de puestos por sexos.

Grafica II: Distribución de la plantilla por Grupos Profesional y Sexo



FUENTES: Elaboración propia por el Área de Personal, Control de Presencia 2010.

Como podemos apreciar en el gráfico, existe una segregación horizontal con mayoría masculina en los grupos de clasificación profesional más bajos (Otras Agrupaciones, C2 y C1). Esto es debido a que existe mayoría masculina en grupos de personas sin cualificar (Otras Agrupaciones), personal

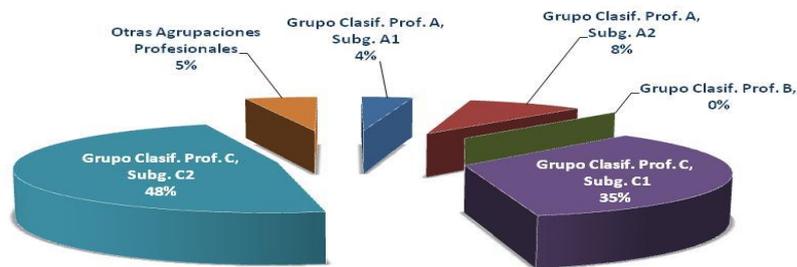
de oficios (C2) así como en Bomberos, Policía Local (C1) amen de otros colectivos donde no existen mujeres tales como Delineantes.

También se aprecia una segregación horizontal con mayoría femenina en los subgrupos que requieren mayor cualificación.

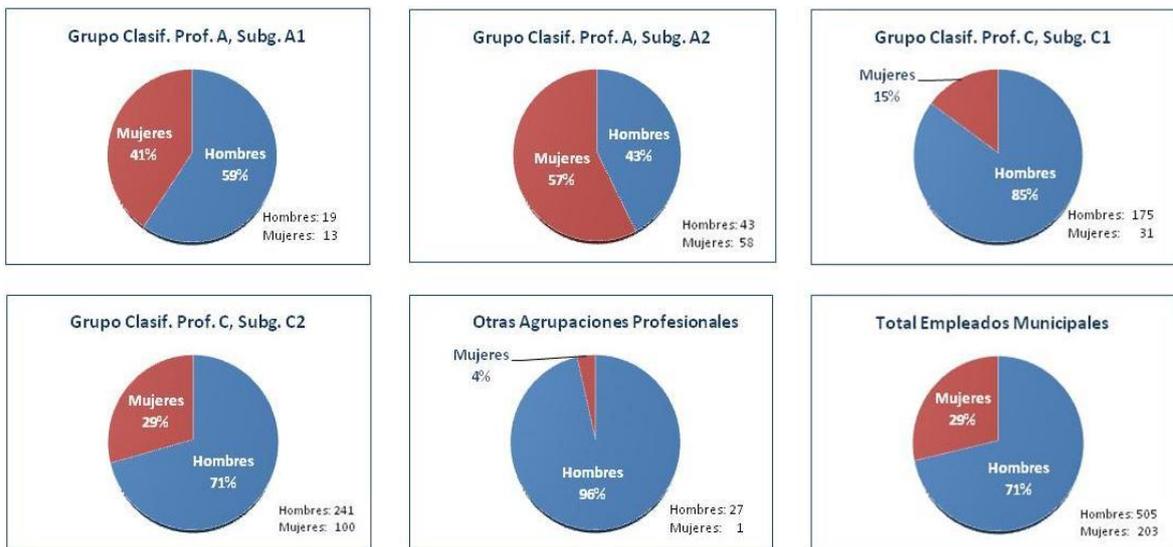
Existe una evolución creciente de la incorporación de la mujer a las categorías que componen mandos intermedios y personal cualificado.

Grafica III:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN EN FUNCIÓN DEL GRUPO PROFESIONAL Y SUBGRUPOS



Grafica IV: Porcentaje de Sexo por Grupos de Clasificación Profesional

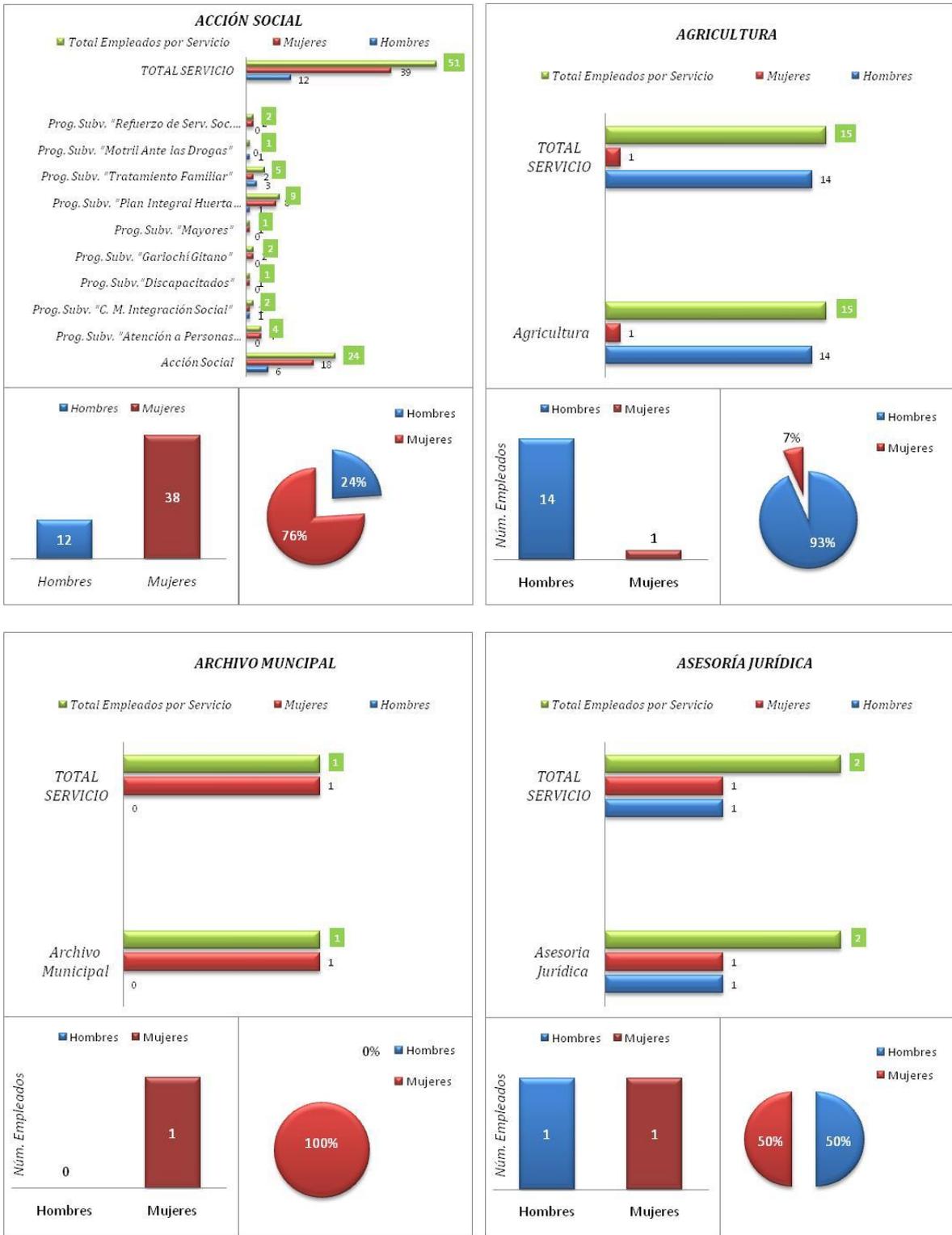


FUENTES: Elaboración propia por el Área de Personal, Control de Presencia 2010.

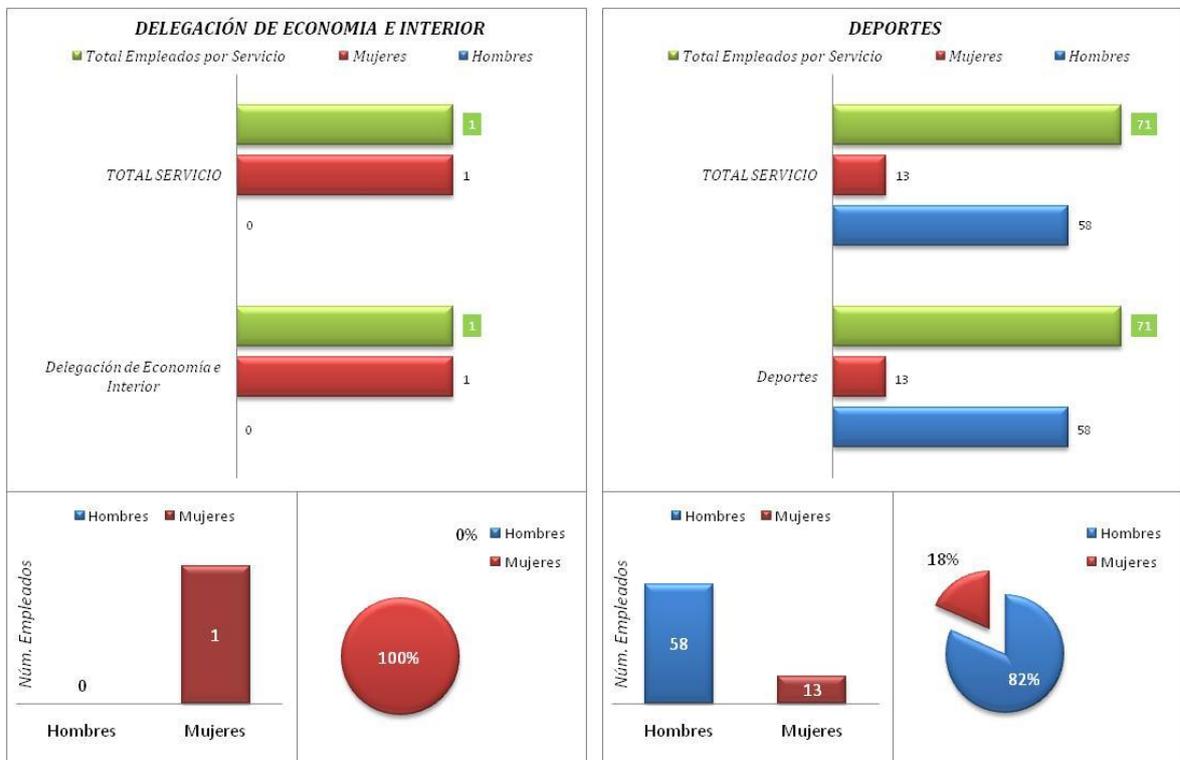
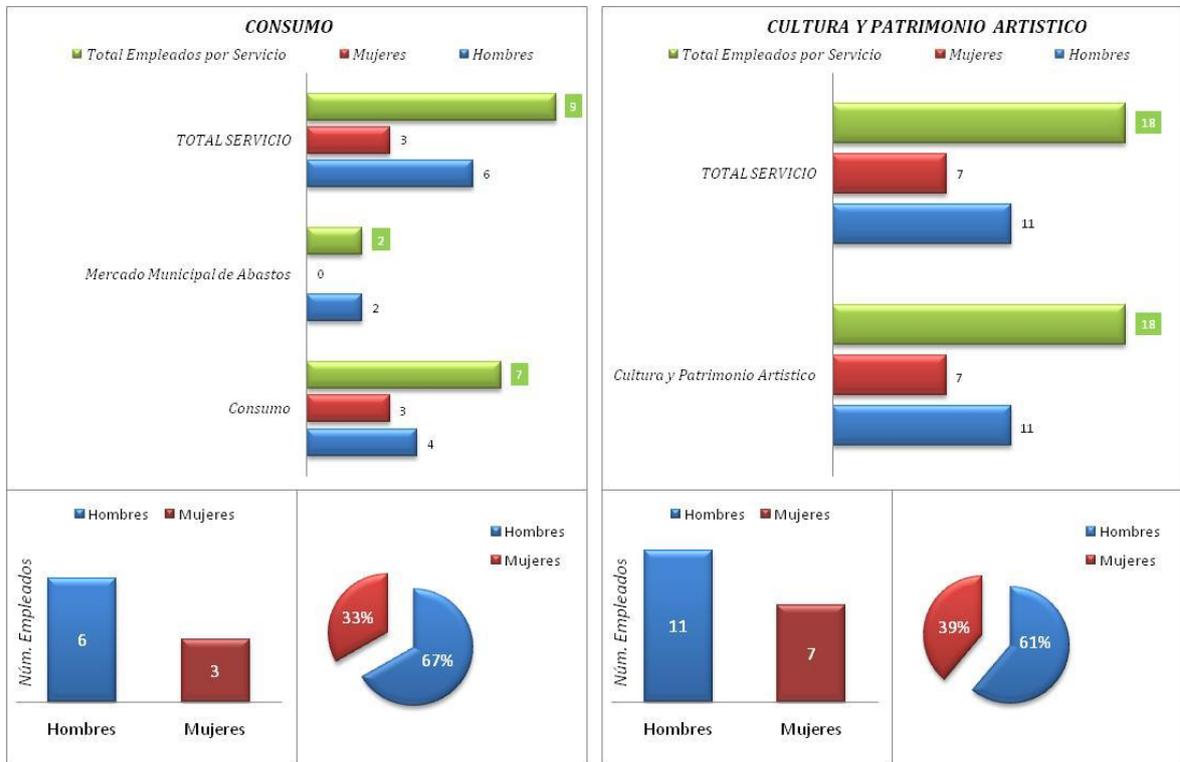
Otro de los puntos estudiados ha sido la representación por sexo en los diferentes servicios municipales.

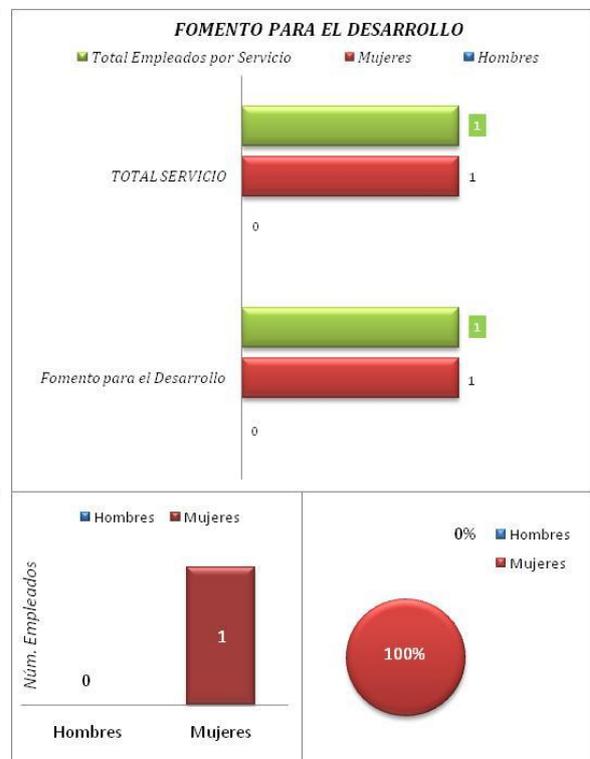
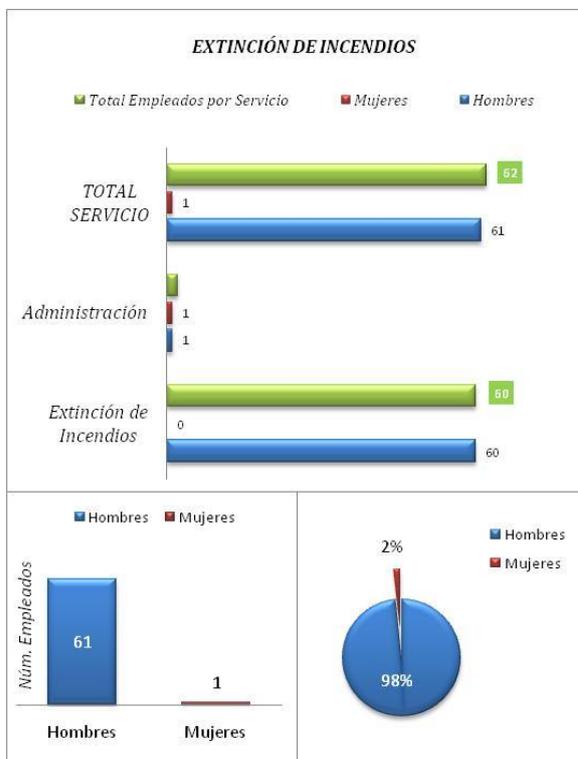
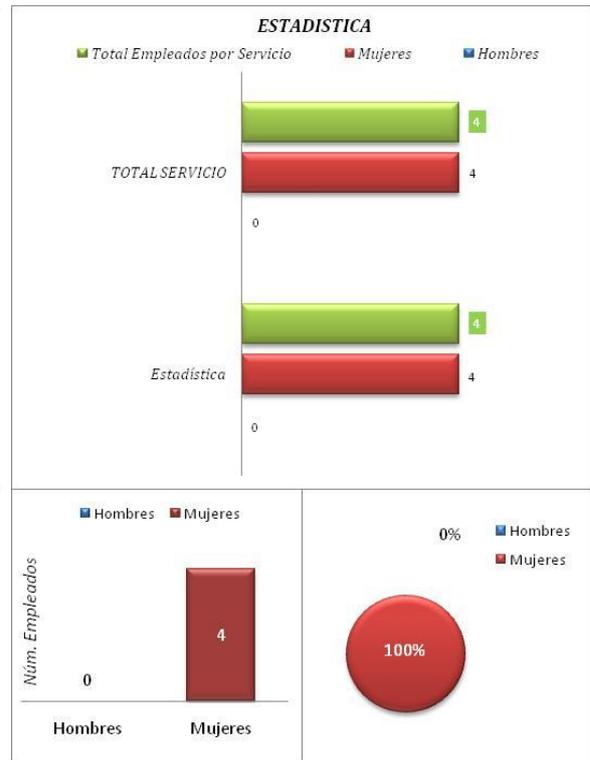
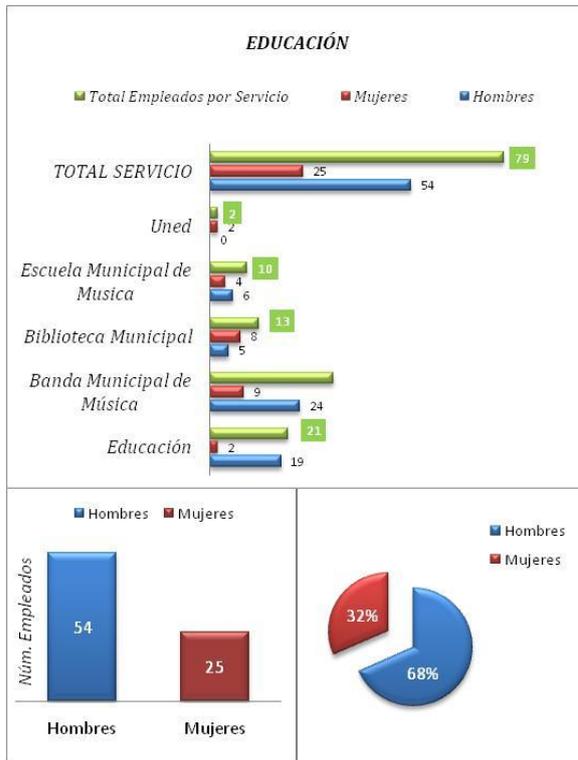
Distribución de Sexos por Servicios.

Grafica V

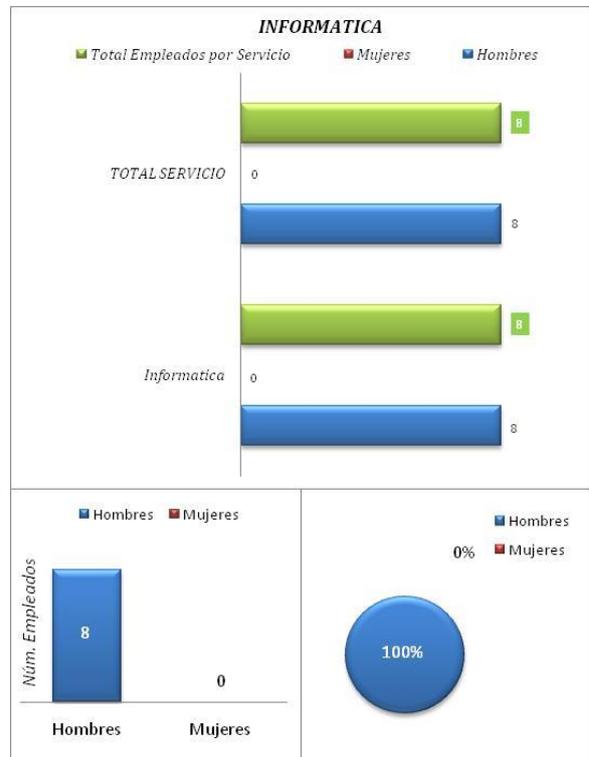
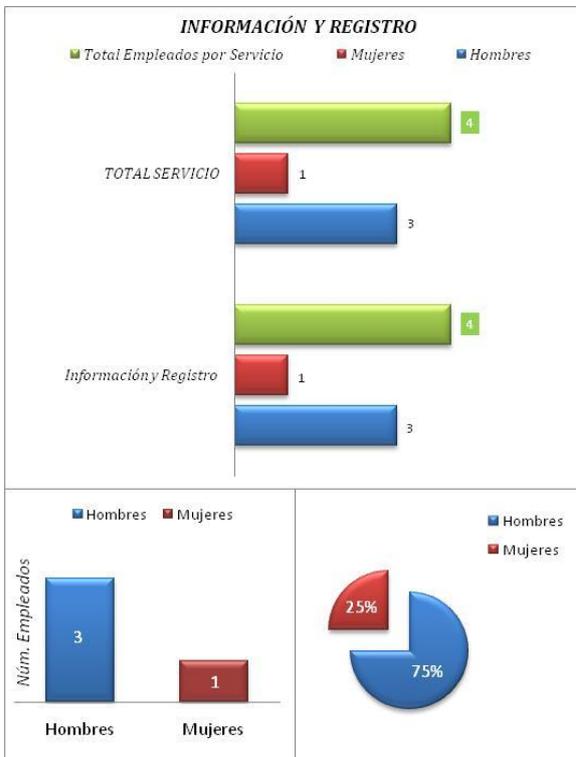
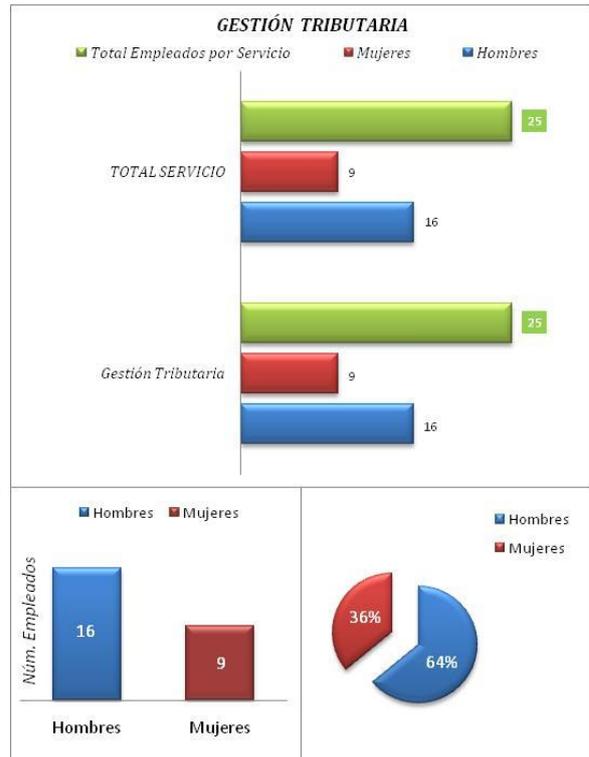
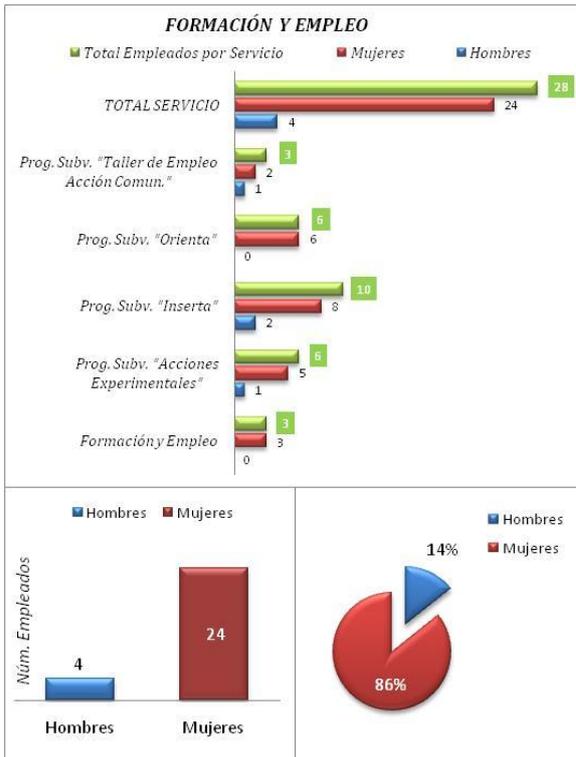


Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Motril

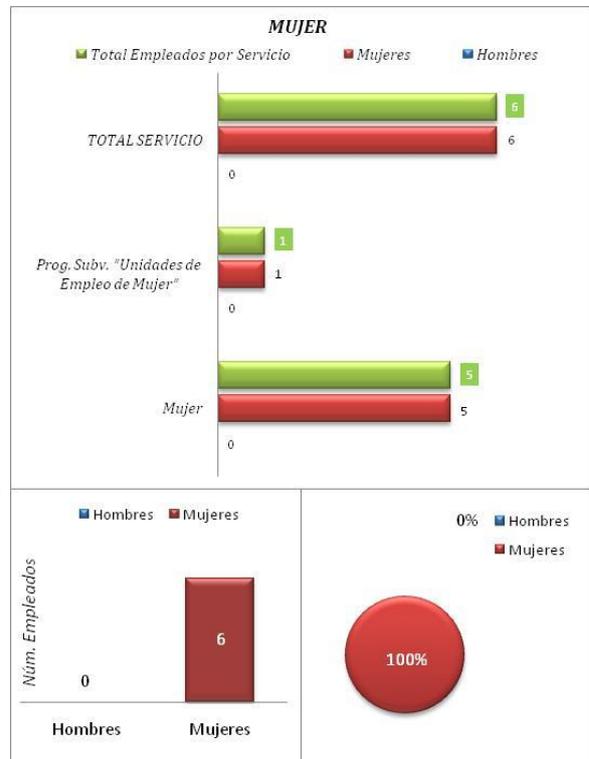
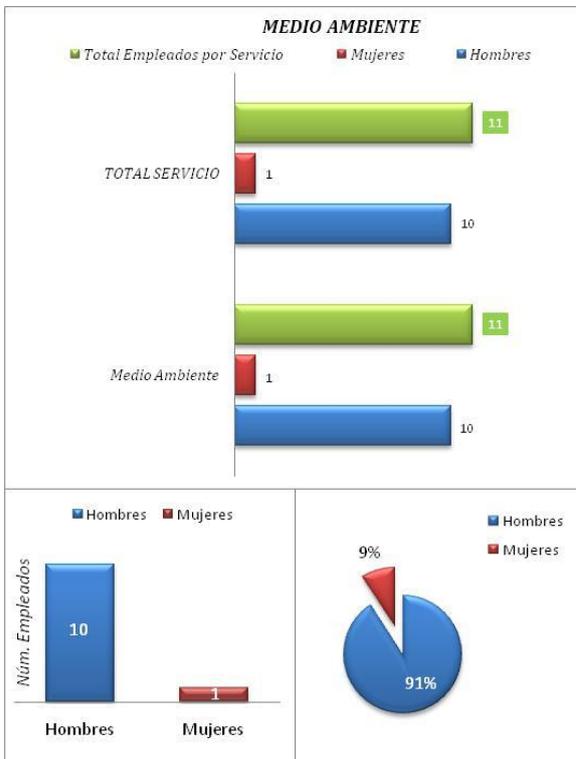
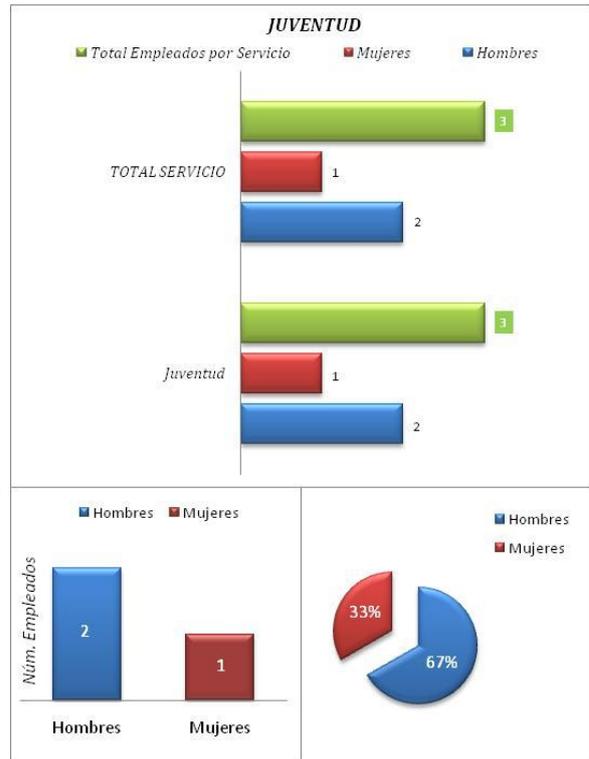
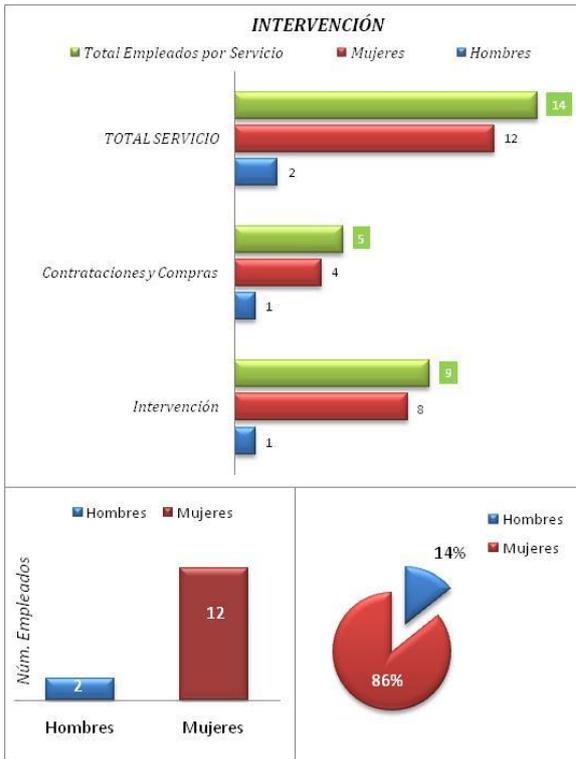


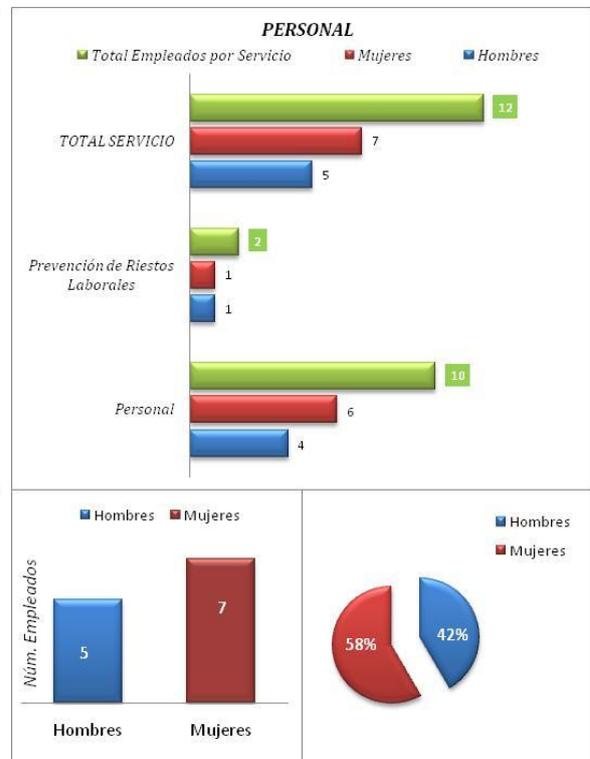
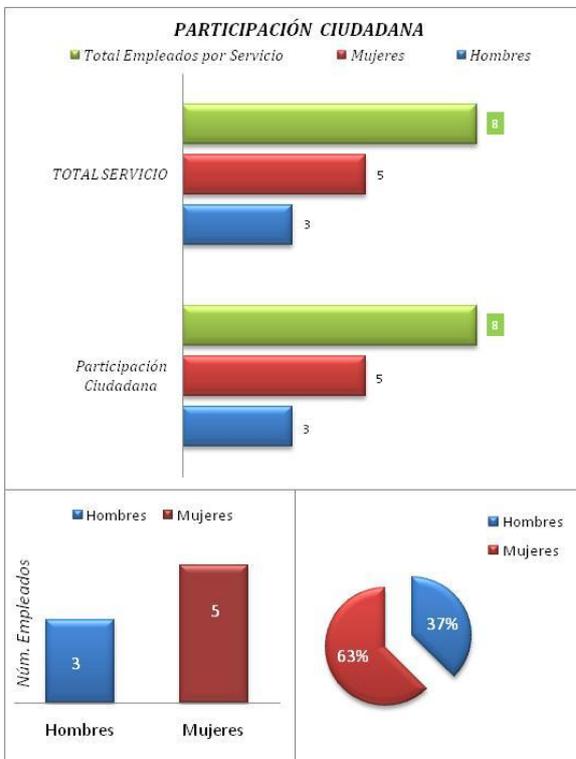
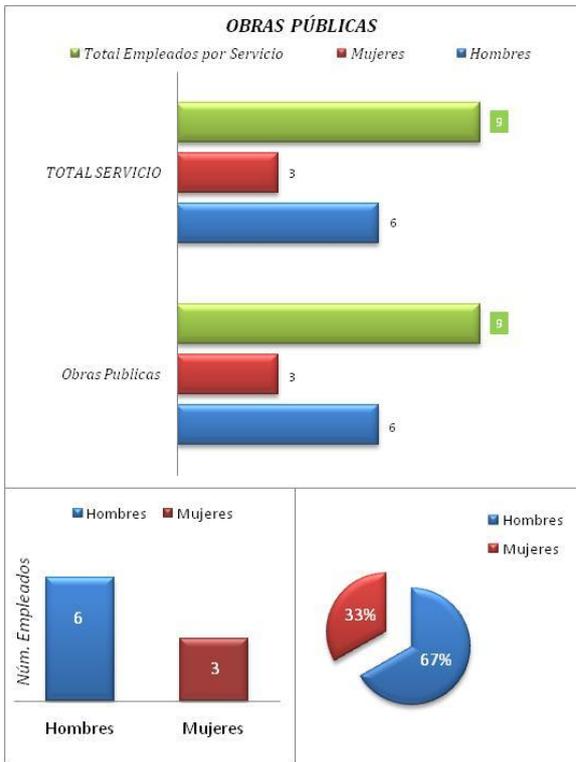


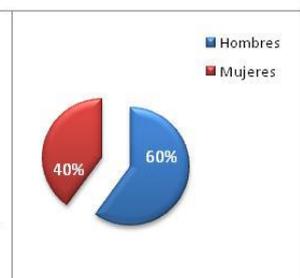
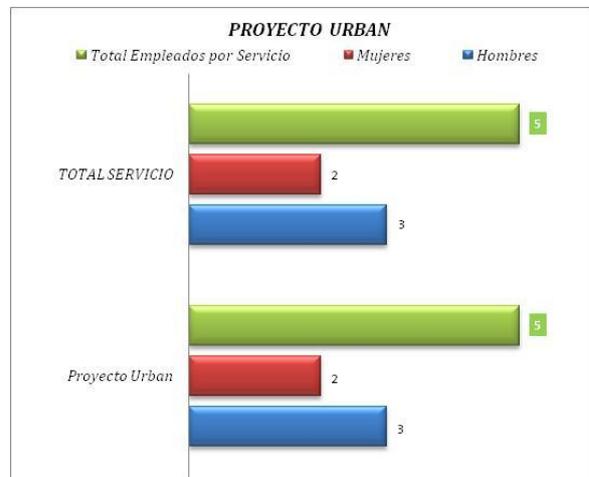
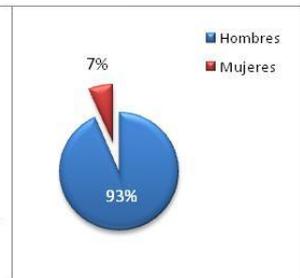
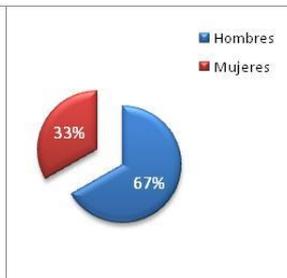
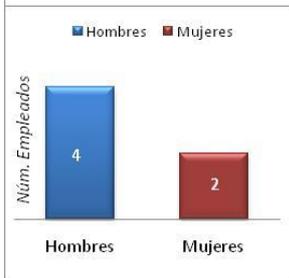
Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Motril



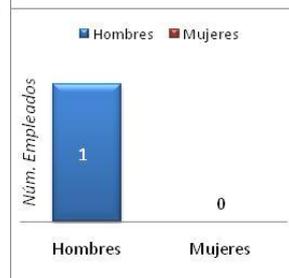
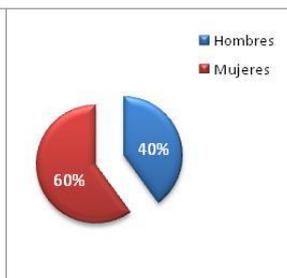
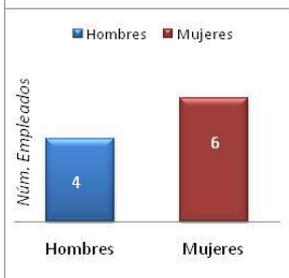
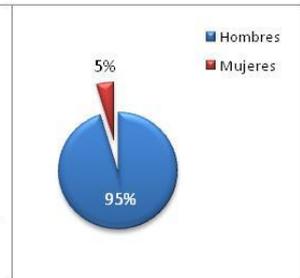
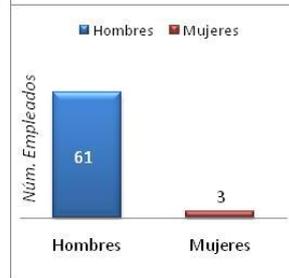
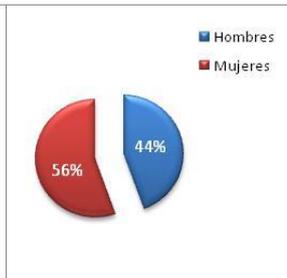
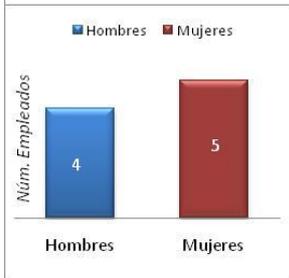
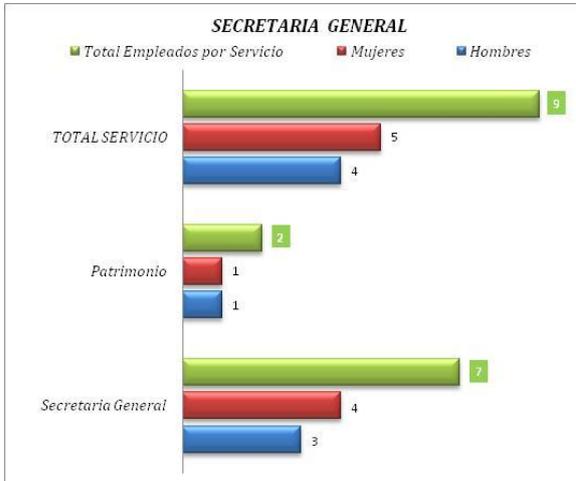
Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Motril

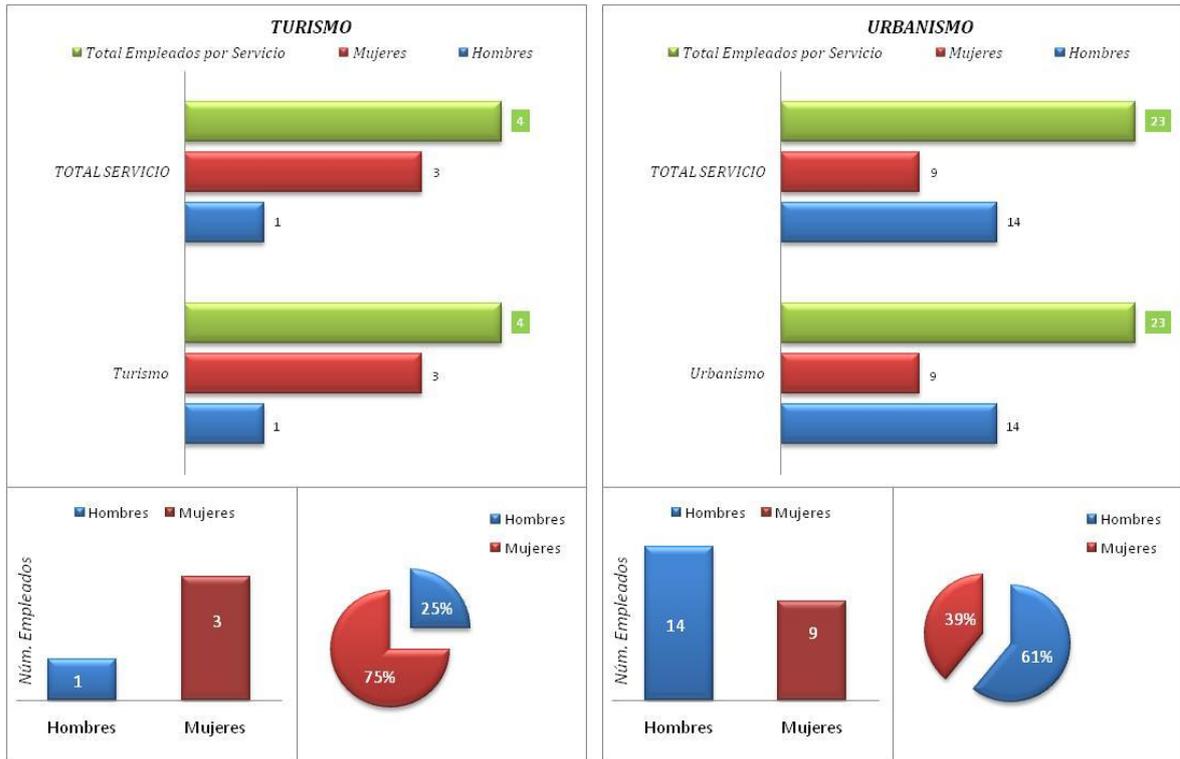






Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Motril

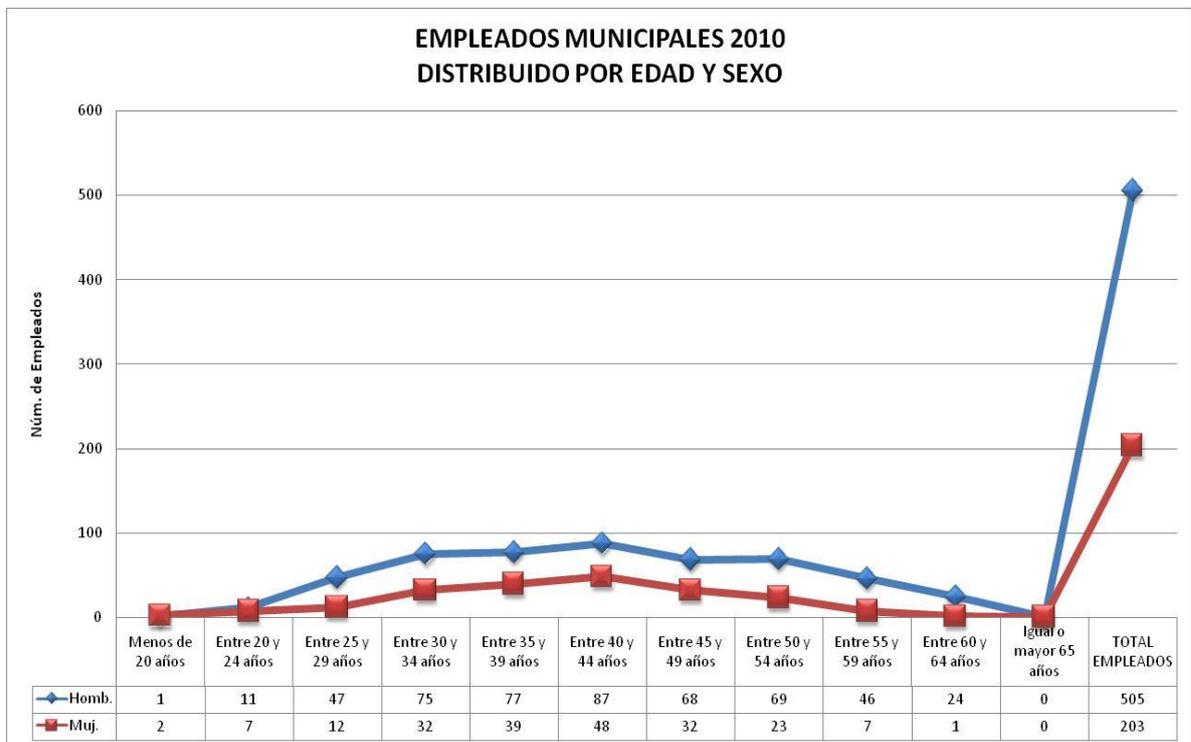


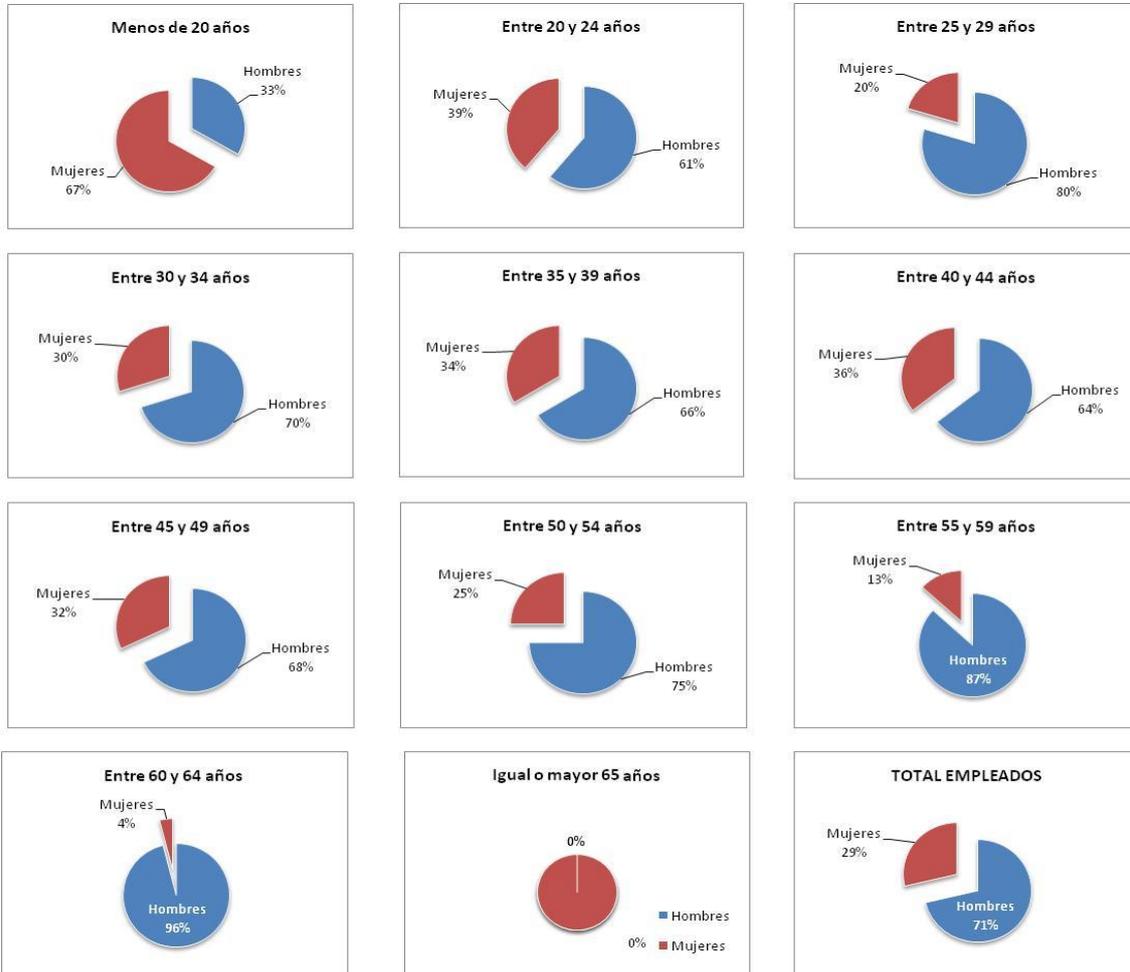


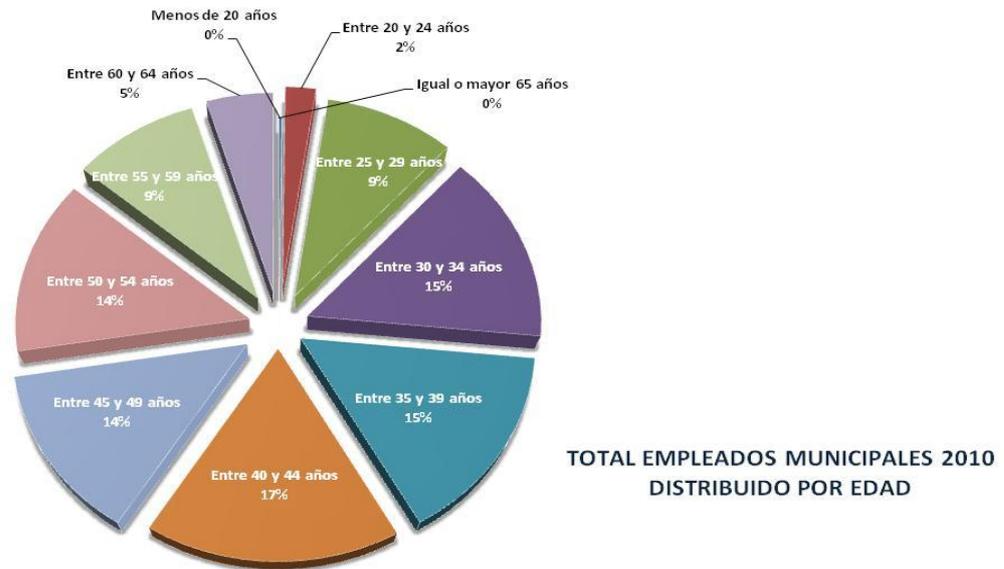
FUENTES: Elaboración propia por el Área de Personal, Control de Presencia 2010

Distribución de la Plantilla Municipal por Edad y Sexo año 2010.

Grafica VI:







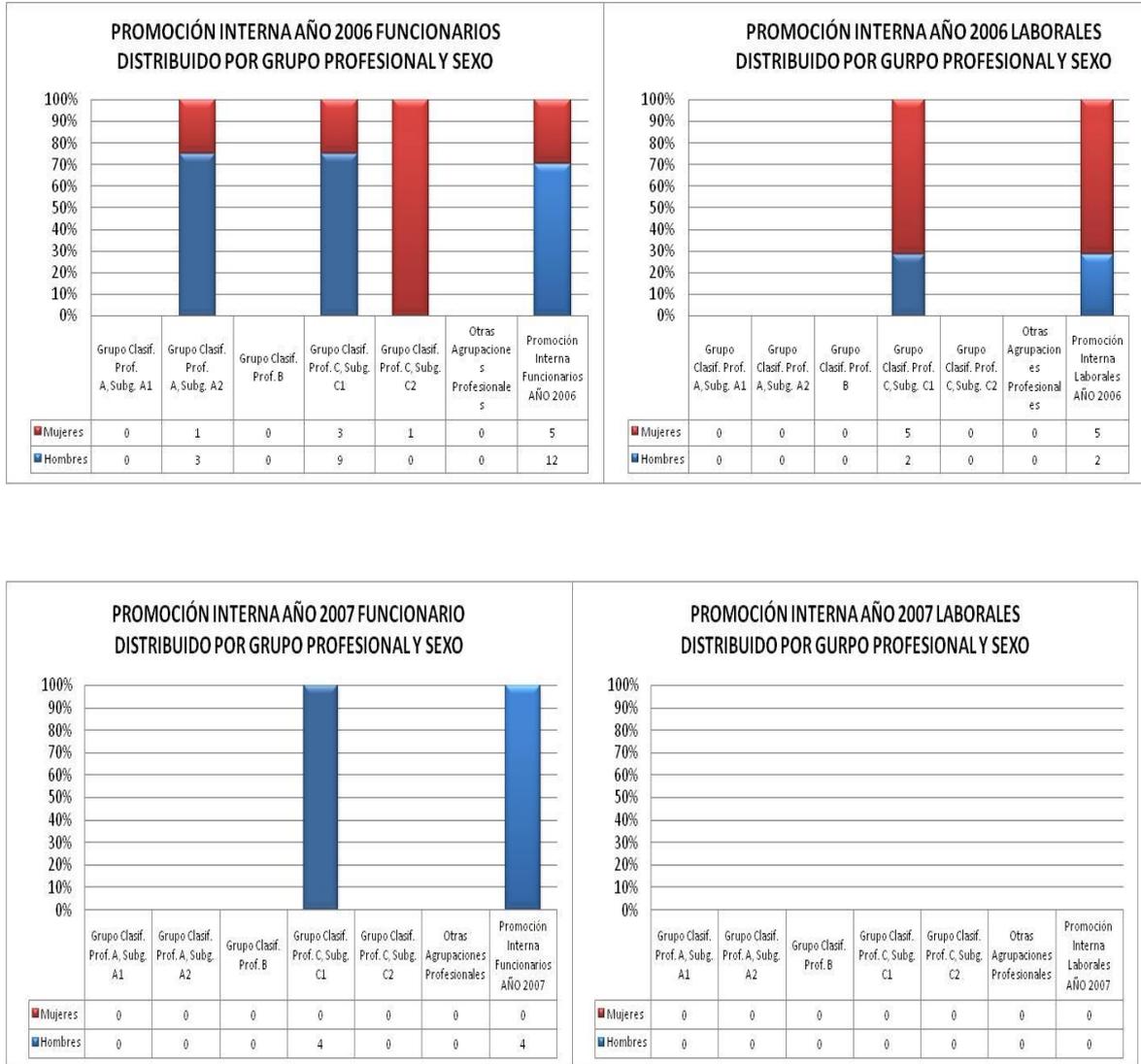
FUENTES: Elaboración propia por el Área de Personal, Control de Presencia 2010

Como se puede observar en las gráficas, la **media de edad** actual de la Plantilla Municipal, es de **42 años**, incluidos ambos sexos. Se observa que conforme va aumentando la edad, disminuye el número de mujeres.

De donde se puede concluir que la incorporación de la mujer a la plantilla municipal es relativamente reciente, es decir, desde hace unos 25 años siguiendo los indicadores y ratios de la incorporación del mundo laboral parte de las mujeres en toda España.

Distribución por sexo de las promociones internas llevadas a cabo desde el año 2006 al 2010.

Grafica VII:



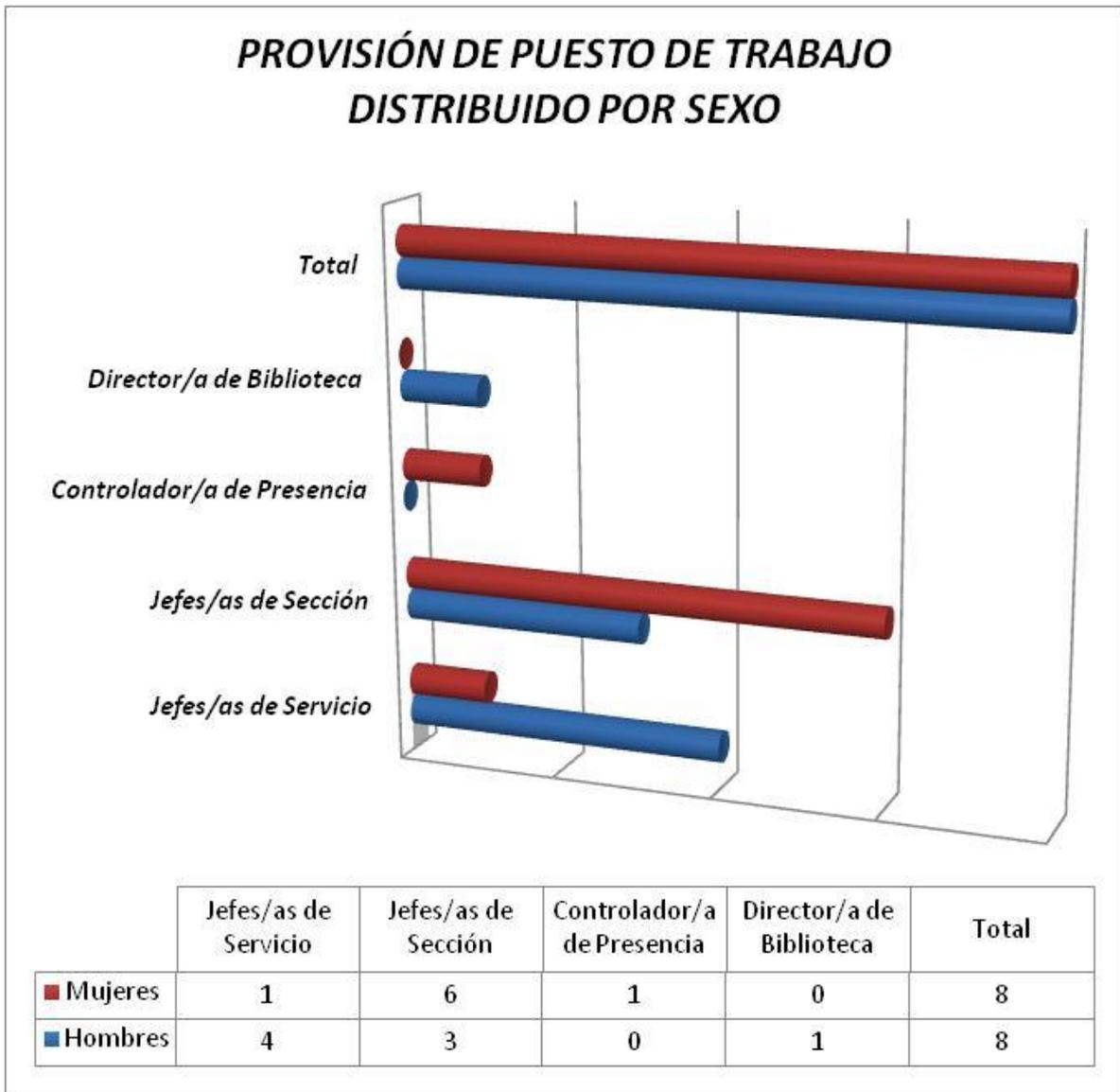


FUENTES: Elaboración propia por el Área de Personal, Control de Presencia 2010

El análisis de la promoción del personal, no presenta participación equilibrada tanto de hombres como de mujeres en las convocatorias internas de esta Corporación, estando por encima a favor de la mujer.

Distribución por sexo de los concursos de provisión definitiva de puestos de trabajo.

Grafica VIII:

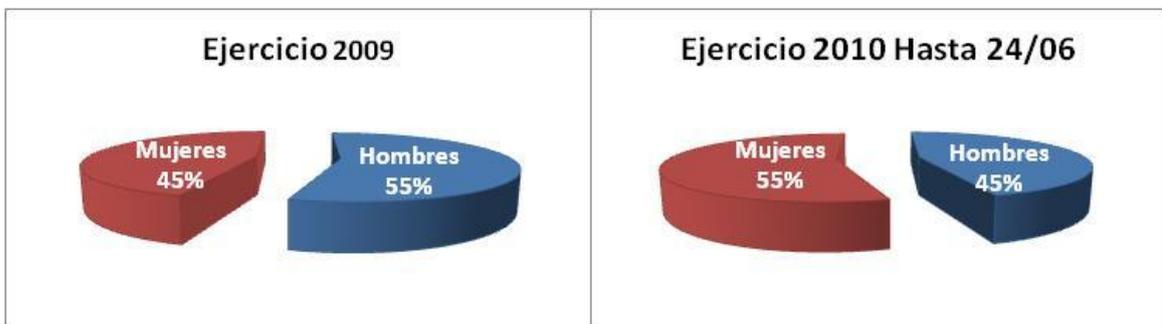
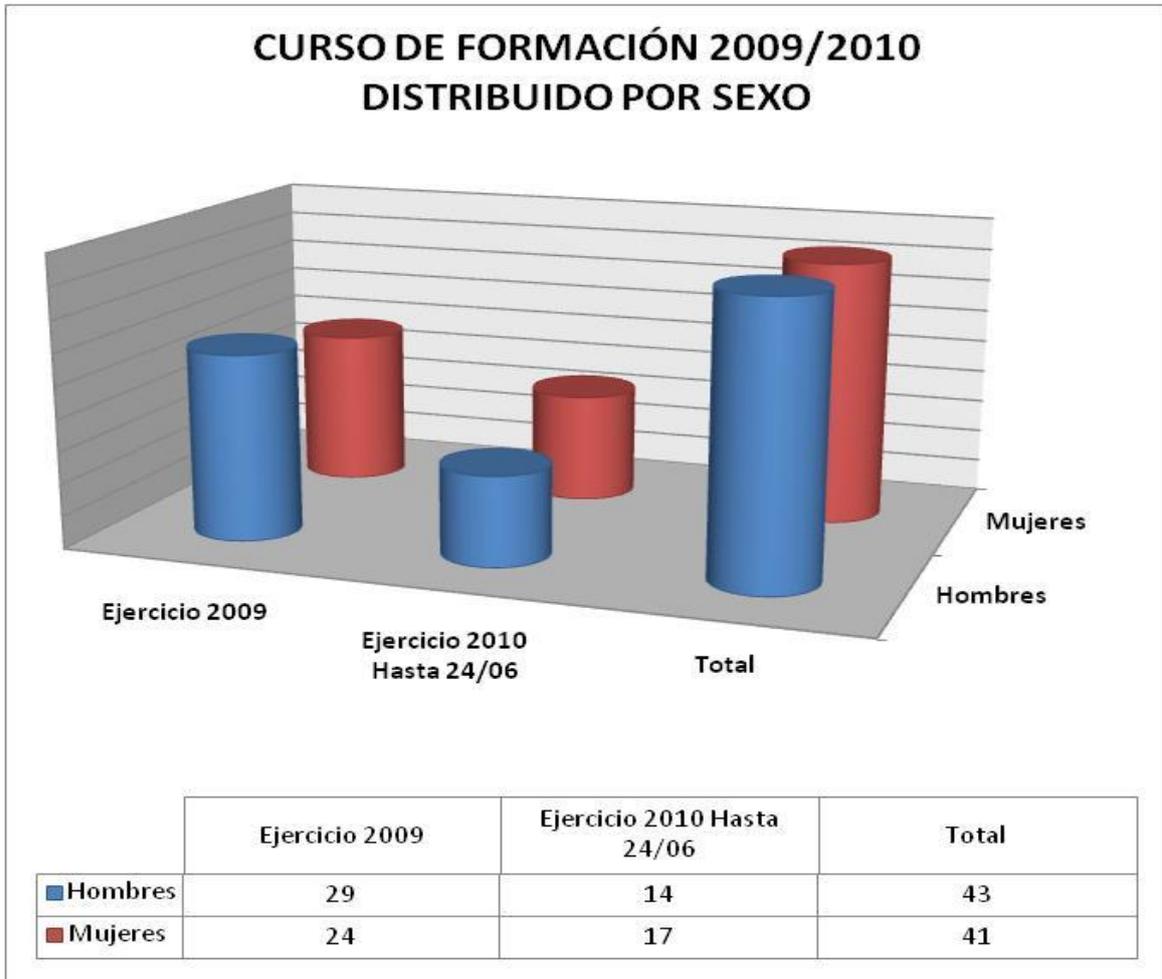


FUENTES: Elaboración propia por el Área de Personal, Control de Presencia 2010



Distribución por sexo de las acciones formativas realizadas por los empleados municipales, durante los años 2009 y 2010

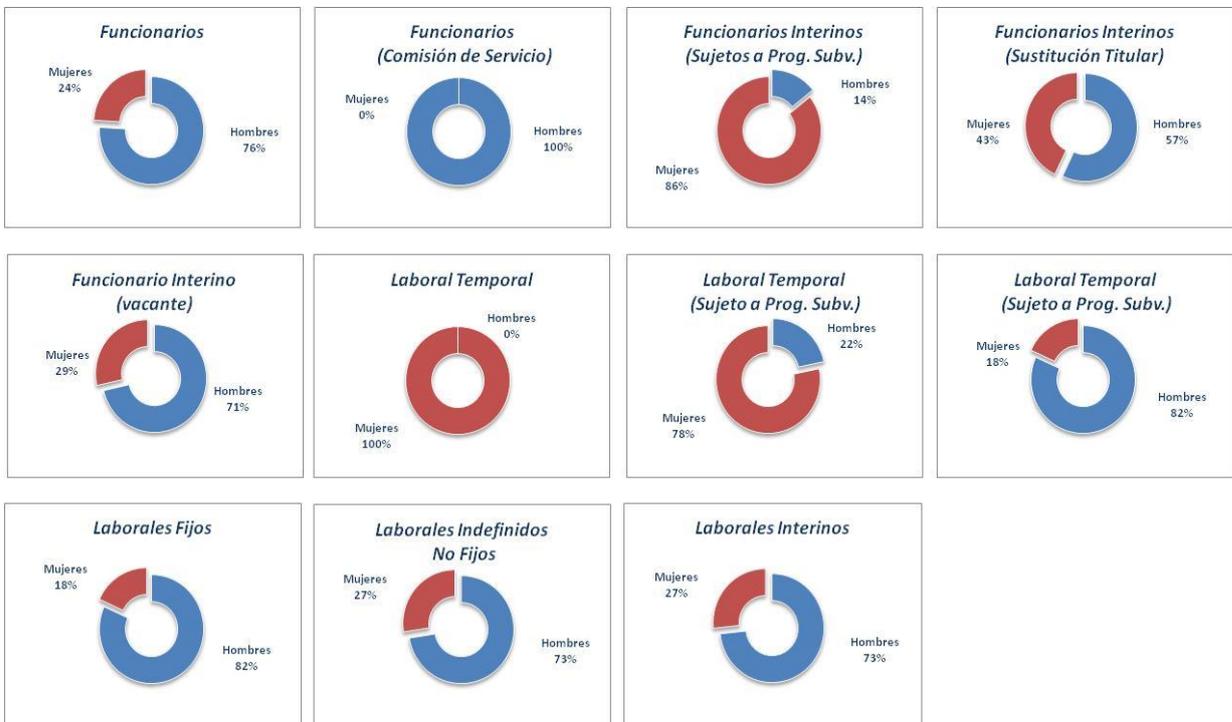
Grafica IX



FUENTES: Elaboración propia por el Área de Personal, Control de Presencia 2010

Distribución de la Plantilla Municipal según Relación de Empleo y Sexo.

Grafica X

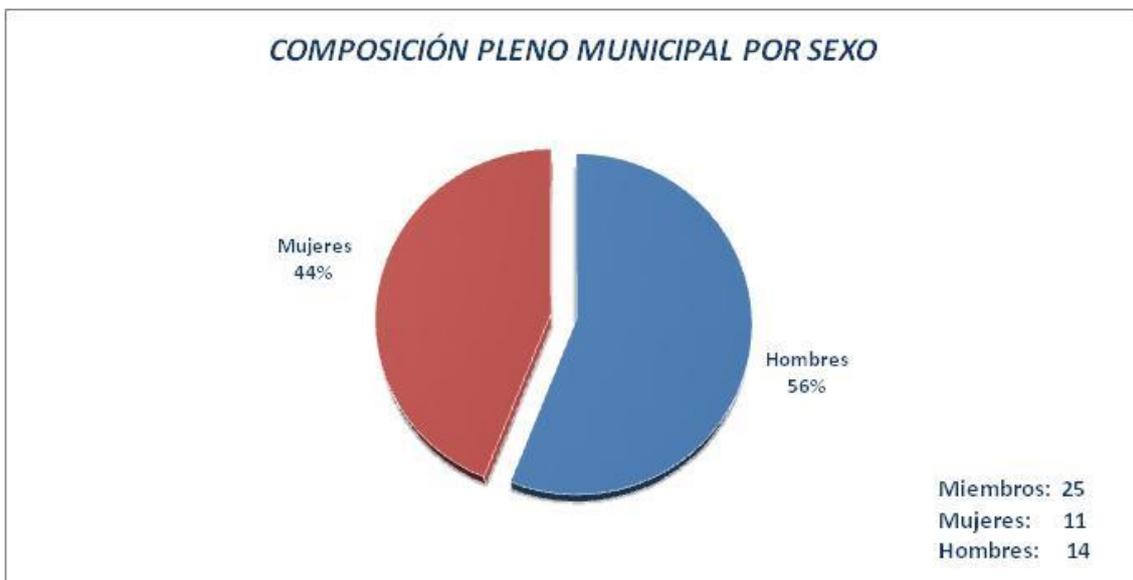
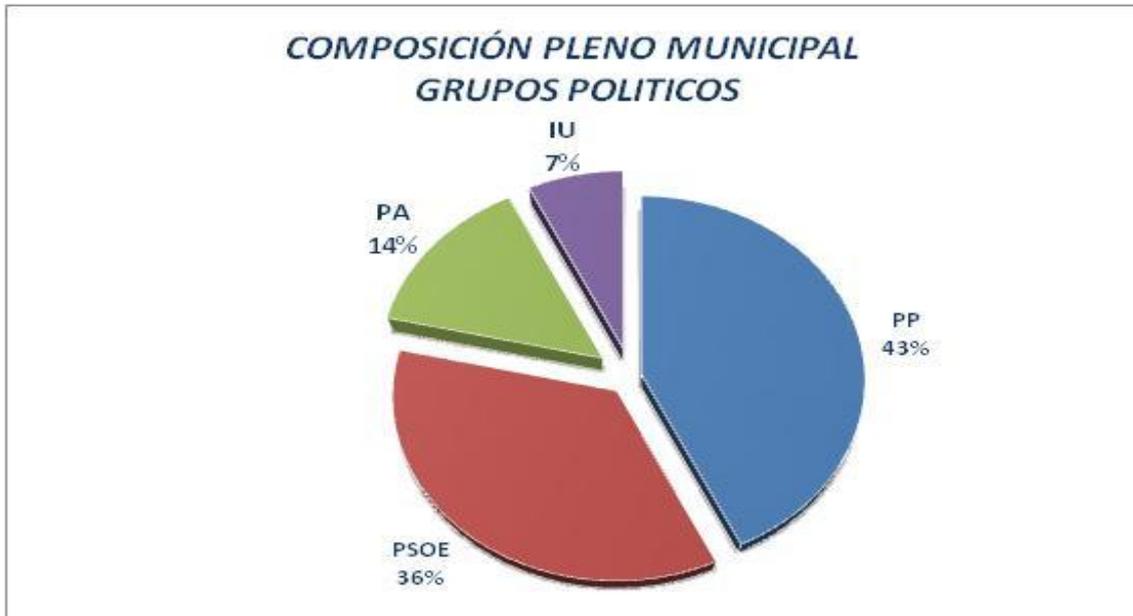


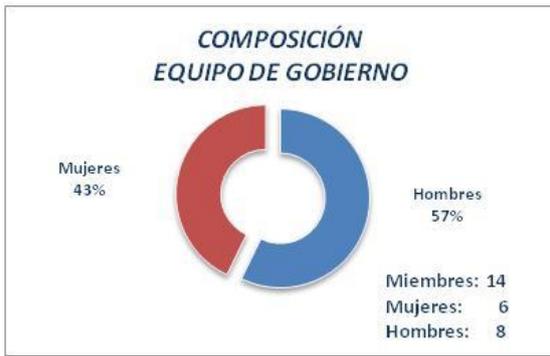
FUENTES: Elaboración propia por el Área de Personal, Control de Presencia 2010



Distribución Pleno Municipal, Equipo y Junta de Gobierno por sexo.

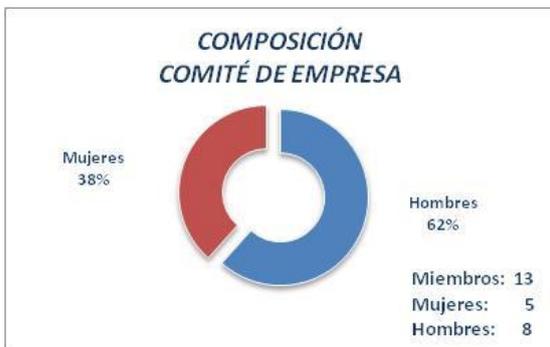
Grafica XI





Distribución de los Órganos de representación Sindical por sexo.

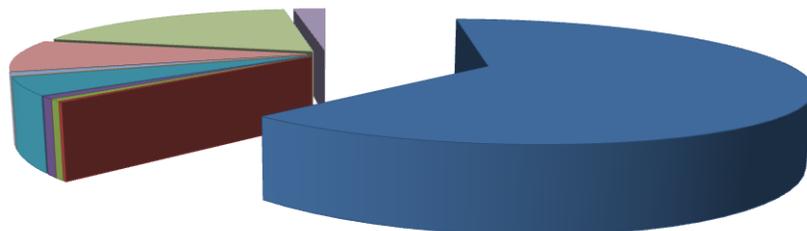
Grafica XII



FUENTES: Elaboración propia por el Área de Personal, Control de Presencia 2010

EMPLEADOS MUNICIPALES 2010 SEGÚN RELACIÓN LABORAL

- | | |
|---|---|
| 62% ■ Funcionarios | 0% ■ Funcionarios (Comisión de Servicio) |
| 1% ■ Funcionarios Interinos (Sujetos a Prog. Subv.) | 1% ■ Funcionarios Interinos (Sustitución Titular) |
| 5% ■ Funcionario Interino (vacante) | 0% ■ Laboral Temporal |
| 1% ■ Laboral Temporal (Sujeto a Prog. Subv.) | 9% ■ Laborales Fijos |
| 19% ■ Laborales Indefinidos No Fijos | 2% ■ Laborales Interinos |



ARTICULO 5. OBJETIVOS Y MEDIDAS

OBJETIVOS GENERALES

En este artículo vamos a desarrollar siete objetivos generales, cada uno de ellos con sus objetivos específicos y las medidas concretas para llevarlos a cabo.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) 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.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

1. OBJETIVO GENERAL

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.

1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✓ Incorporar el enfoque de género a la política de selección de personal para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres al acceso al empleo público, potenciando la presencia equilibrada en los grupos profesionales así como en las áreas y puestos de trabajo a cubrir.

MEDIDAS

- ✓ Información específica a las mujeres de la plantilla de las convocatorias de puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres
- ✓ Incorporar en los temarios de todas las convocatorias de selección de personal de cualquier grupo profesional un tema específico referido a la Igualdad de Género.
- ✓ Se revisará la utilización del lenguaje en la denominación y la descripción de los puestos a cubrir, empleando términos no sexistas.
- ✓ Se revisarán las prácticas de comunicación existentes, incorporando lenguaje e imágenes neutras en todos los procedimientos en materia de recursos humanos, notas internas y externas, circulares y cualquier tipo de comunicación.

2. OBJETIVO GENERAL

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

2.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✓ Recopilar y difundir las medidas de conciliación establecidas en el Acuerdo-Convenio de este Ayuntamiento.

2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✓ Garantizar que la promoción interna del personal se ajuste a criterios de igualdad aplicando procedimientos de carácter objetivo basados en los principios de mérito, capacidad y publicidad.

MEDIDAS

- ✓ Valorar como servicios prestados el tiempo en el que el empleado/a se encuentre o haya estado en maternidad, excedencia por cuidado de hijo o familiar, reducciones, permisos, etc., basados en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Tendrán derecho a solicitar la asistencia a cursos de formación cuando el empleado/a se encuentre en situación de maternidad.
- ✓ Informar y motivar a los empleados/as municipales para que participen en las convocatorias de promoción en las categorías que se encuentren subrepresentados su sexo.
- ✓ Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en los distintos grupos profesionales.

3. OBJETIVO GENERAL

Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

3.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✓ Apoyar la integración de la perspectiva de género en la planificación y desarrollo de los programas de formación y en cumplimiento de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

MEDIDAS

- ✓ Incluir un módulo con el contenido del Plan de Igualdad de este Ayuntamiento en las acciones formativas que organice esta Administración a fin de potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de toda la plantilla municipal.
- ✓ Siempre que las características del puesto de trabajo lo permitan, aumentar el desarrollo de acciones formativas en horario laboral o con una fórmula mixta, parte en horario laboral, parte fuera del mismo, para facilitar la asistencia de los empleados/as con responsabilidades familiares, con los límites establecidos en la comisión de formación.
- ✓ Sensibilizar, formar e informar a toda la plantilla, especialmente al personal masculino, para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares y reparto equilibrado de tareas como un derecho y un deber.

4. OBJETIVO GENERAL

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

4.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✓ Establecer en todos los Tribunales Calificadores de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo el principio de composición equilibrada de ambos sexos.

MEDIDAS

- ✓ Composición de los Tribunales para selección de personal y de provisión de puestos de trabajo de forma equilibrada entendiendo por tal 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.
- ✓ En aquellas categorías profesionales donde sea mayoritario alguno de los sexos, se atenderá a la capacitación profesional y la experiencia en el puesto de trabajo, respetando en todo caso lo dispuesto en el párrafo anterior.

5. OBJETIVO GENERAL

Establecer medidas efectivas de **protección frente al acoso sexual** y al acoso por razón de sexo.

5.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✓ Promover las conductas que eviten cualquier tipo de acoso en esta Administración arbitrando procedimientos específicos para su prevención, y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de acoso.

MEDIDAS

- ✓ Esta Corporación se compromete a promover las condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones así como negociar cuantas medidas sean necesarias para prevenir tales conductas, mediante campañas informativas y acciones de formación.
- ✓ Esta Administración ha aprobado conjuntamente con el último Acuerdo-Convenio, en su Anexo III, un Protocolo de actuación que reglamenta el Procedimiento de Prevención del Acoso en el Trabajo donde se establece el procedimiento para llevar a cabo denuncias o reclamaciones de cualquier empleado/a municipal.
- ✓ Se crea un equipo de trabajo asesorado por el Comité de Seguridad y Salud al objeto de llevar a cabo los citados procedimientos.
- ✓ Garantizar el derecho que asiste a las empleadas/os por igual a un ambiente laboral digno, que no entrañe riesgo para su integridad moral y su salud psíquica y física.
- ✓ Creación en la plantilla de un puesto de trabajo denominado Agente de Igualdad, como figura mediadora o Asesor/a confidencial, que entre otras funciones tendría las de recepcionar las denuncias por acoso, asesoramiento para el seguimiento de la investigación, promover las acciones formativas, diseñándolas, campañas informativas, etc. Este puesto se convocaría a través de promoción interna dentro de la plantilla municipal o por adscripción de funciones a empleados/as que tengan formación específica para este puesto.

6. OBJETIVO GENERAL

Establecer medidas efectivas para **eliminar** cualquier **discriminación retributiva**, directa o indirecta, por razón de sexo.

6.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✓ Mantener un sistema retributivo equilibrado e igualitario para todo el personal.

MEDIDAS

- ✓ Igual retribución para un mismo puesto de trabajo con idénticas condiciones de trabajo, con independencia de su desempeño sea realizado por ambos sexos.
- ✓ Regular una estructura retributiva clara y transparente mediante una definición y valoración de puestos de trabajo.
- ✓ Establecer como medida de acción positiva incrementos adicionales para eliminar discriminaciones salariales, en el caso que se detecten.

7. OBJETIVO GENERAL

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

7.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✓ Conocer a través de indicadores de carácter cuantitativo y cualitativo la implantación del Plan de Igualdad en la Plantilla Municipal para mejorar.

MEDIDAS

- ✓ Confección de una Memoria Anual sobre las acciones formativas llevadas a cabo, campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a toda la plantilla.
- ✓ Estadísticas por porcentajes de la participación de los empleados/as en las acciones formativas y otras actividades encaminadas a promover la igualdad de género, así como la conciliación de la vida familiar en la plantilla.
- ✓ Evaluación del impacto del Plan de Igualdad en las comunicaciones internas y externas, desde el lenguaje escrito y de imagen.
- ✓ Estudio del impacto del Plan de Igualdad en la Web municipal así como en la Intranet como herramienta de comunicación de la institución municipal.
- ✓ Elaboración con carácter anual de un cuestionario dirigido a todos los empleados/as municipales con el fin de que detecten, identifiquen y valoren las carencias que existan en materia de igualdad.

ARTICULO 6. COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

Las partes firmantes de este Plan de Igualdad a través de la Comité Permanente de Igualdad, que se creó como consecuencia de la aprobación del Acuerdo-Convenio de este Ayuntamiento aprobado en Pleno el 25/09/2009 en su artículo 6, y que se constituyó el 4 de noviembre de 2009 en reunión mantenida por la Mesa de Negociación como órgano máximo de representación paritaria entre la parte empresarial y los representantes de los trabajadores.

Se fijan como objetivos de este Comité, la elaboración de las estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de la Igualdad de Género, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de objetivos fijados impulsando acciones de:

- a) Información y sensibilización de la plantilla.
- b) Apoyo y/o realización del Diagnóstico y Plan de Igualdad.
- c) Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación.
- d) Resolución de conflictos en materia de igualdad.
- e) Coordinar las distintas acciones de áreas y servicios en materia de igualdad evitando desequilibrios.
- f) Incluir en el Plan de Igualdad el Protocolo contra el Acoso Sexual.

Dicha Comité es un órgano paritario, para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas, a fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, conforme a la legislación vigente y con el compromiso de la responsabilidad social corporativa de esta Administración.

Estará formado por un total de diez miembros titulares con sus respectivos suplentes, cinco designados por la Corporación y otros cinco por cada una de las Secciones Sindicales existentes en este Ayuntamiento. Podrá participar un asesor/a por cada parte, los/as cuales tendrán voz pero no voto.

Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al año al objeto de planificar y programar las acciones a desarrollar, realizar su seguimiento y evaluar su impacto, y con carácter extraordinario cuando sea necesario a instancias de cualquiera de las partes.

En relación a la adopción de acuerdos se regirá por lo establecido en el art. 9 de nuestro vigente Acuerdo-Convenio de los Empleados Públicos de este Ayuntamiento.

ARTICULO 7. FUNCIONES DE LA COMITÉ DE IGUALDAD.

Una vez concretados por la Mesa de Negociación los objetivos del Comité de Igualdad En todo caso la Comisión Permanente tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretar el Plan de Igualdad.
- b) Seguimiento y evaluación de las diferentes medidas programadas.
- c) Elaborar propuestas para la confección integral del Plan de Igualdad.
- d) Promover dispositivos que faciliten la igualdad de mujeres y hombres en la Corporación.
- e) Asesorar en materia de igualdad en el ámbito del Ayuntamiento de Motril.
- f) Promover las conductas que eviten cualquier tipo de acoso en esta Administración, arbitrando procedimientos específicos para su prevención.

ARTICULO 8. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD.

Se designan los miembros titulares y suplentes que compondrán la mencionada Comisión paritaria:

Tte. Alcalde Deleg. Economía e Interior: D. José García Fuentes.

Concejala Acción Social: D^a Ángeles López Cano.

Concejala Área Mujer: D^a Inmaculada Torres Alaminos.

Jefe de Servicio Mujer: D^a Manuela Mota García.

Jefe del Servicio de Personal: D^a Teresa Valenzuela Merino.

POR EL SINDICATO UGT:

Titular: D^a M^a Carmen Tovar Fernández.

Suplente: D^a Antonia Romera Moral.

POR EL SINDICATO CC.OO.:

Titular: D^a Antonia Milagrosa Sánchez Merino.

Suplente: D^a Trinidad Sánchez Hurtado.

POR EL SINDICATO CGT.:

Titular: D^a Victoria Dolores Ortega Martín.

Suplente: D. Francisco Sáez Béjar.

POR EL SINDICATO SIPLG.:

Titular: D. Francisco Jesús Martos Melero.

Suplente: D. Ricardo Marín Bueno.

POR EL SINDICATO CSIF.:

Titular: D^a. Rosa María Terrón Denia.

Suplente: D. Vicente Sánchez Carrascosa

ASESOR:

Titular: D. José Cortés Gándara

SECRETARIA:

Titular: D^a. M^a Carmen García Maldonado.

Suplente: D^a. Rosario M^a García Carmona.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acciones positivas:

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

Acoso moral o *mobbing*:

Se entiende como acoso moral, la agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima (aislamiento, rechazo o prohibición de comunicaciones, la degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo, la violencia verbal...).

Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)

Acoso sexual:

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)

Comité de Igualdad:

Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de la plantilla.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

Corresponsabilidad:

En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Datos desagregados por sexo:

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Diagnóstico de igualdad:

El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

Discriminación directa por razón de sexo:

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. (LOIEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo:

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. (LOIEMH, Art. 6.2).

Discriminación Salarial:

Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Estereotipos de género:

Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género:

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas - sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Igualdad efectiva:

Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Impacto de género:

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicador de género:

Aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres con relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Participación equilibrada de mujeres y hombres:

Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Permisos parentales:

Derecho individual -y, en principio, no transferible- de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo.

Perspectiva/enfoque de género:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

Plan de igualdad de la empresa:

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. (LOIE, Art. 46)

Segregación horizontal:

En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Segregación vertical:

Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. A pesar de que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

Transversalidad:

Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de Género:

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.