

I PLAN DE IGUALDAD

Ajuntament de Massanassa

2020-2023



Subvencionado por



I Plan de Igualdad

Ajuntament de Massanassa



Aprobado en Pleno el 28 de Noviembre de 2019

Créditos

La información ha sido recabada por el Departamento de Recursos Humanos y el personal puesto a disposición por el Ayuntamiento.

Equality Momentum S.L. consultora especializada en igualdad, ha sido la encargada de realizar el informe diagnóstico y acompañar a la Comisión de Igualdad durante el proceso de elaboración, del I Plan de Igualdad de Oportunidades de RRHH de Mujeres y Hombres del Ajuntament de Massanassa 2020-2023

Índice

CRÉDITOS	3
ÍNDICE.....	4
1. PRESENTACIÓN	6
PRESENTACIÓN OFICIAL (ALCALDÍA Y CONCEJALÍA).....	6
COMPROMISO INSTITUCIONAL.	9
COMISIÓN DE IGUALDAD (ACTA DE CONSTITUCIÓN).	11
APROBACIÓN.....	12
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN.....	13
3. MARCO LEGAL.....	14
3.1 NORMAS DE CARÁCTER ESTATAL.....	14
3.2 NORMAS DE CARÁCTER AUTONÓMICO	28
4. METODOLOGÍA.....	37
5. DIAGNÓSTICO	39
BREVE INTRODUCCIÓN:	39
EJES ANALIZADOS:	39
I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	39
II. FORMACIÓN.	67
III. CONDICIONES DE TRABAJO.....	72
IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	78
V. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	79
VI. RETRIBUCIONES.....	84
VII. SALUD LABORAL.	122
VIII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	123
IX. COMUNICACIÓN.....	126



X. REPRESENTACIÓN SINDICAL.....	129
CONCLUSIONES Y ANÁLISIS DAFO.....	130
RECOMENDACIONES.....	133
6. OBJETIVOS DEL PLAN	139
I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	139
7. ACCIONES DEL PLAN.....	144
I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	144
II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	148
III. FORMACIÓN.....	151
IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	152
V. CONDICIONES DE TRABAJO.....	153
VI. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	154
VII. RETRIBUCIONES.....	156
VIII. SALUD LABORAL.....	157
IX. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	159
X. COMUNICACIÓN.....	161
XI. REPRESENTACIÓN SINDICAL.....	162
8. SISTEMA DE EVALUACIÓN	164
FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	167
11. GLOSARIO.....	170
BIBLIOGRAFÍA.....	200

1. Presentación

Presentación oficial (Alcaldía y Concejalia)

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Massanassa da respuesta a las obligaciones propias de las administraciones públicas señaladas en la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, de la Comunitat Valenciana, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de contar con un plan de igualdad para promover la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, por lo que, según el artículo 64 de dicha ley, es necesario adoptar estrategias o medidas para su consecución.

En este marco, el Ayuntamiento de Massanassa ha asumido este año el compromiso de realizar un estudio previo de diagnóstico de situación en materia de igualdad entre sus empleadas y empleados, que determinará las necesidades y prioridades en la entidad para trabajar en la selección, y posterior incorporación de mujeres y hombres en la gestión interna del Ayuntamiento.

La asunción de estas obligaciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres, debe armonizarse con las limitaciones que a este Ayuntamiento impone la normativa en materia de Función Pública, que obliga a las Administraciones a seleccionar a los y las empleadas y empleados públicos en base a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Es por esto, que la finalidad del Plan de Igualdad del Ayuntamiento se ha encaminado a contrastar desigualdades, tras el estudio de la documentación contenida en los documentos de trabajo del Área de Secretaría-RRHH y de la propia Relación de Puestos de Trabajo, y a la vez, a arbitrar procedimientos de selección que a través de medidas efectivas, puedan aplicar criterios para ajustar y solucionar estas desigualdades entre sus trabajadoras/es.

En definitiva, se trata de avanzar en las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, empezando “por la propia casa”, por el Ayuntamiento, para continuar posteriormente con el diagnóstico, redacción e implantación del Plan de Igualdad del municipio, que se dirigirá a la ciudadanía en general, para beneficio de la propia comunidad.



Francisco A. Comes Monmeneu (Alcalde)



Begoña Nieva Villamor (Concejala)

Era compromiso de este equipo de gobierno la presentación de un Plan de Igualdad que cumpliera con las obligaciones normativas tanto estatales como autonómicas.

No se trataba solamente de una obligación impuesta por ley, sino también de un compromiso con la ciudadanía y con el personal que trabaja para esta ciudadanía.

Con el objeto de participar en la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Massanassa, se creó en junio de este año, la Comisión de Igualdad, presidida por mi misma.

La Comisión, de carácter técnico, está compuesta por mujeres y hombres que representan a todos los estamentos de la Organización (incluidos los agentes sociales) y que poseen un alto grado de sensibilización y compromiso para trabajar en la elaboración e implementación del Plan de Igualdad, que se ha visto reflejado en la aportación de ideas y sugerencias al plan, contribuyendo todos a la elaboración del texto definitiva, desde su experiencia y conocimientos.

Como paso previo y necesario para la elaboración del Plan de Igualdad se ha realizado el Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el Ayuntamiento, cuyos resultados son recogidos y analizados exhaustivamente en un Informe que ha permitido asimismo conocer las necesidades prácticas a las que el Plan de Igualdad debía de responder.

Con esta finalidad se han establecido distintas áreas de actuación enumerando para cada una de ellas las acciones que se van a implantar, el procedimiento que se llevará a cabo, las áreas o servicios del Ayuntamiento al que se ha vinculado su ejecución, la persona a las que va destinadas, el calendario previsto para su implantación y los indicadores que permitirán evaluarla.

La Comisión tiene vocación de continuidad, y se reunirá periódicamente para continuar con su labor y el seguimiento de las acciones que se proponen en el Plan.

Así pues, es una realidad eminentemente práctica y no teórica, en la que estamos todas y todos implicados y que tendrá su efecto positivo sobre la Plantilla del Ayuntamiento, contribuyendo a favorecer el objetivo de profundizar en la igualdad entre mujeres y hombres.

Compromiso institucional.

D. JAVIER LORENTE GUAL, SECRETARIO GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE MASSANASSA (VALENCIA)

CERTIFICO: Que el Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 11 de abril de 2019, adoptó el siguiente acuerdo, que transcrito en extracto del borrador del acta, dice lo que sigue:

“9. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL PLAN DE IGUALDAD

Por la Alcaldía se procede a la lectura de la Declaración Institucional del Ayuntamiento de Massanassa sobre Igualdad, cuyo contenido es el siguiente:

“El Ayuntamiento de Massanassa declara su compromiso en 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 nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este Ayuntamiento, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen del ayuntamiento acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de un Plan de Igualdad. El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en este Ayuntamiento y extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se garantiza el acceso de los propios trabajadores y trabajadoras, tanto en lo relativo a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y a la consecución de sus objetivos, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, como en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.”

Y para que conste, de conformidad con el art. 206 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se expide la presente certificación de orden y con el Visto Bueno del Sr. Alcalde, con la advertencia de que la presente certificación se extrae del borrador del acta correspondiente y queda sujeta a su aprobación.

Massanassa, a 24 de abril de 2019

Vº Bº

EL ALCALDE

Francisco A. Comes Monmeneu

EL SECRETARIO

Javier Lorente Gual



Comisión de Igualdad (acta de constitución).

Ajuntament de Massanassa | Àrea de Secretaria
COMISIÓ DE IGUALDAD

Acta de constitución de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Massanassa

En la sala de comisiones del Ayuntamiento de Massanassa, siendo las 09:00 horas del día 2 de julio de 2019 y con la siguiente representación:

- En representación del Equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Massanassa:
Sra. Begoña Nieva Villamor (Presidenta de la Comisión)
- En representación de la Plantilla del Ayuntamiento de Massanassa:
Sra. Patricia Germes Álvarez (Secretaria de la Comisión)
Sr. Javier Lorente Gual (Área de Asesoramiento jurídico de RRHH)
Sra. Ilene Gímenez López (Área de Bienestar Social)
Sra. Lidia Pérez Ferrer (Área de Policía Local)
Sr. Vicent Enric Aguilar i Almarche (en representación de UGT)
Sra. Mara Barberán Balxauli (en representación de CCOD)

Se constituye la Comisión de Igualdad, con la finalidad de iniciar el proceso de negociación y redacción del Plan de Igualdad.

Participarán como asesoras externas de la Comisión de Igualdad:

- Momentum)
- Sra. Elisa Iniesta Pérez de Gracia (Agente de Igualdad Equality Momentum)
 - Sra. Paula Hortelano Vila (Agente de Igualdad Equality Momentum)

Y para dejar constancia, se firma la presente Acta en Massanassa, a 2 de julio de 2019.

Aprobación

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Massanassa se aprueba por la Comisión de Igualdad en noviembre de 2019, tras las sesiones formativas realizadas el 2 y 4 de Julio, y las reuniones mantenidas el 26 de Julio, 2 de Octubre y 6 de Noviembre.

La aprobación definitiva, por unanimidad, se produce en Pleno, el 28 de Noviembre de 2019, tras haber pasado por Comisión informativa la semana anterior.

La toma de datos del presente Plan de Igualdad se ha realizado a fecha 31 de Diciembre de 2018, por lo que ha fecha de aprobación pueden haber variado los mismos.

2. Àmbit de aplicaci3n y vigencia del plan

El presente diagn3stico de situaci3n se ha realizado entre los meses de Marzo a Junio de 2019. El I Plan de Igualdad de Recursos Humanos durante el tercer y cuarto trimestre de 2019. La vigencia de dicho plan ser3 de cuatro a1os (2020-2023) a partir de su aprobaci3n en el Pleno Municipal, el 28 de Noviembre de 2019.

El 3mbito de aplicaci3n se limita a los Recursos Humanos que presten servicio en el Ayuntamiento de Massanassa, independientemente de la relaci3n contractual que les ligue al Ayuntamiento.

3. Marco legal

3.1 Normas de carácter estatal

Constitución Española

La Constitución reconoce la igualdad de las mujeres y los hombres mediante los artículos 9 y 14 de la CE y por la incorporación al ordenamiento jurídico de los Tratados Internacionales ratificados por España.

Artículo 9

Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.

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; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

Artículo 14

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.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Derechos y deberes derivados del contrato. Art 17: No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Cuando se utilice la contratación temporal como medida de fomento al empleo la duración del contrato no podrá exceder de tres años. La terminación de estos contratos dará derecho a la compensación económica que reglamentariamente se establezca.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Ley 27/2003, de 31 de julio, Reguladora de la Orden de Protección.

Esta norma utiliza ya el término violencia de género y establece medidas en el ámbito judicial de seguridad para las mujeres que la sufren. Reconoce que la violencia ejercida en el entorno familiar y, en particular, la violencia de género constituye un grave problema de nuestra sociedad que exige una respuesta global y coordinada por parte de todos los poderes públicos.

Es necesaria, en suma, una acción integral y coordinada que aúne tanto las medidas cautelares penales sobre el agresor, esto es, aquellas orientadas a impedir la realización de nuevos actos violentos, como las medidas protectoras de índole civil y social que eviten el desamparo de las víctimas y den respuesta a su situación de especial vulnerabilidad.

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

En su exposición de motivos define la violencia de género 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.

El objeto de la Ley se circunscribe a la violencia ejercida por quien sea o haya sido el cónyuge o el hombre que esté o haya estado ligado a la mujer víctima por una relación similar de afectividad (pareja), aún sin convivencia (noviazgo). También limita la violencia de género a la violencia física, psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones y la privación arbitraria de libertad.

Esta Ley establece medidas contra la violencia que sufren las mujeres en el ámbito educativo, de la publicidad y los medios de comunicación, sanitario, de la tutela institucional, penal y judicial, así como:

Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género: a la Información, a la Asistencia Jurídica, a la Asistencia Social Integral, Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social, Derechos de las Funcionarias Públicas, Derechos Económicos. Además del acceso a la vivienda y residencia pública como colectivo prioritario.

Medidas de Sensibilización, Prevención y Detección a través del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con dos objetivos estratégicos:

1. Mejorar la respuesta frente a la violencia de género.
2. Conseguir cambio en el modelo de relación social entre hombres y mujeres.

En el marco de estos objetivos, las actuaciones en las que tiene competencia la Administración Local son:

- a) Formación y especialización de profesionales en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

b) Formación y especialización de profesionales en el ámbito de los Servicios Sociales.

c) Asistencia Social Integral.

d) Medidas de información y campañas de sensibilización que analicen el fenómeno de la violencia de género.

Como se expresa en la exposición de motivos de esta ley, la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado, sino todo lo contrario. Esta se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad.

De este modo, es necesaria la aplicación de políticas públicas en este ámbito ya que los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución.

Artículo 2. Principios rectores.

A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

d) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Art. 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Art. 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

2. 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.

3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

5. 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.

6. 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 migrantes, 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.

7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

8. 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.

9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Art. 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Art. 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

2. 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.

Art. 45

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.

Art. 46. Contenido de los Planes de igualdad.

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:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida auditoria salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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.

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.»

Disposición transitoria décima segunda. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

1 año para las empresas de más de 150 personas y hasta 250 para la aprobación de los planes de igualdad.

2 años para las empresas de más de 100 personas y hasta 150 para la aprobación de los planes de igualdad.

3 años para las empresas de 50 a 100 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. ”

Art. 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

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.

Art. 61. Formación para la igualdad.

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Art. 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociararán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

Art. 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Art. 29. Infracciones disciplinarias

Se establece como infracciones muy graves “Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.”

Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

El artículo 27.3 establece como competencia delegable en los municipios la “Prestación de servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer”.

Justificándolo con que esto deriva del “objeto de evitar duplicidades administrativas, mejorar la transparencia de los servicios públicos y el servicio a la ciudadanía y, en general,

contribuir a los procesos de racionalización administrativa, generando un ahorro neto de recursos”.

Del mismo modo, esta Ley quiere “contribuir a dar un nuevo impulso a los objetivos y a los mandatos a los que responde la vigente Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de 2003 y, en particular, a la eliminación de barreras y obstáculos que puedan limitar la plena integración, la participación, el acceso a la información y la igualdad de oportunidades de las personas que padecen discapacidad”.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El Estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación.

Este Estatuto refleja, del mismo modo, sus fundamentos de actuación, entre los que se encuentran la Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional; y la Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo público y en la ocupación introduce cambios en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se realiza una nueva redacción del Art.7 para indicar, en consonancia con la regulación del ET, que el personal laboral de las Administraciones públicas se rige por el EBEP. << No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se registrará por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho. >>

Por otra parte, el artículo 48 f y 49 a, b, c y d en materia de permisos se modifican. El artículo 48 f) incorpora que el permiso de lactancia no puede ser transferido al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, pues constituye un derecho individual del funcionariado. Además, se limita el disfrute en los casos en los que se solicite la sustitución

del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. En estos casos, el disfrute sólo será posible:

A partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Una vez que haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos desde el nacimiento de la menor o el menor.

Incremento proporcional en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Las modificaciones sobre el artículo 49 se pueden desglosar en dos partes. Por un lado, las letras a), b) y c) regulan diferentes supuestos de permiso para extender a todos ellos la ampliación de la duración a 16 semanas. Así pues, se establece la diferenciación entre:

Permiso por nacimiento para la madre biológica.

Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de una hija o hijo.

En todos los casos se amplía la duración del permiso a 16 semanas, y se supedita a un régimen transitorio de aplicación (8 semanas en 2019, 12 en 2020 y 16 en 2021), establecido en la disposición transitoria novena del propio EBEE.

Por otro lado, la letra d) del artículo 49 tiene como objetivo reforzar las garantías para las funcionarias víctima de violencia. Se recalca el derecho de las funcionarias a mantener sus retribuciones íntegras si redujeran su jornada en un tercio o menos.

Planes de Igualdad (DA 7ª)

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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, 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.

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.

Título II Partes del contrato. Libro Segundo. De los contratos de las Administraciones Públicas Capítulo I De las actuaciones relativas a la contratación de las Administraciones Públicas. Sección 2. De la adjudicación de los contratos de las Administraciones Públicas. Subsección 3ª Ejecución de los contratos.

Artículo 201. Obligaciones en materia medioambiental, social o laboral

Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas 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.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

El Real Decreto-ley 6/2019 tiene como objeto “dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad”. Contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, cabe destacar que las

modificaciones pertinentes se han realizado en cada uno de los apartados que contempla este marco jurídico.

En primer lugar, se producen cambios en denominaciones, como por ejemplo el concepto de “prestación por maternidad”, que cambia por “prestación por nacimiento y cuidado del menor, así como el término “paternidad” que pasa a ser “corresponsabilidad en el cuidado del lactante”.

El artículo 1 modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y extiende la exigencia de redacción de los planes de igualdad.

Por su parte, el artículo 2 realiza modificaciones en el Estatuto del Trabajador aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre e introduce nuevas medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

El artículo 3 modifica la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

El artículo 4 contempla la adaptación de la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo las prestaciones a la luz de los nuevos derechos. De igual manera, se crea una nueva prestación para el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante conforme a las novedades introducidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público.

El artículo 5 contiene una modificación de la disposición sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 2003, de Presupuestos General de Estado para 2009, relativa al Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicio del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y Servicios Sociales.

Los artículos 6 y 7, como ya se ha indicado, modifican el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y la Ley 2/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

3.2 Normas de carácter autonómico

Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana

Artículo 2

Los derechos, deberes y libertades de los valencianos son los establecidos o reconocidos por la Constitución y el presente Estatuto. Corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la libertad e igualdad de los ciudadanos y los grupos en que se integran sean reales y efectivas; eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, fomentar el desarrollo de las peculiaridades del Pueblo Valenciano y facilitar la participación de los valencianos en la vida política, económica, cultural y social.

Decreto 210/1997, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Igualdad y Administración Pública

Apartado IV. Ámbitos de actuación

Las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de la máxima importancia en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, considerado este uno de los factores necesarios para la igualdad. El acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso es una de las prioridades sobre las que deben basarse las medidas para la igualdad, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares básicos sobre los que descansa la política comunitaria plasmada en las diferentes directivas en aplicación del principio de igualdad.

Entre las actuaciones en el ámbito social requieren una especial atención las referidas a la violencia de género ejercida contra las mujeres como una forma perversa de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica, o de otro tipo, cuyo origen se encuentra en la desigualdad de las relaciones entre mujeres y hombres y se

manifiesta bajo la forma de malos tratos, violación, abusos sexuales, acoso sexual, prostitución y tráfico de mujeres.

La igualdad de mujeres y hombres necesita de actuaciones que incidan en ámbitos considerados hasta hace relativamente poco tiempo como privados, pero que tienen gran relevancia en los considerados tradicionalmente como públicos. Así, la dedicación casi en exclusiva al cuidado de personas dependientes, mayoritariamente población infantil y de mayor edad, ha impedido a las mujeres incorporarse al mercado de trabajo y a la actividad pública en igualdad de condiciones con los hombres. Es necesario establecer una relación adecuada entre lo público y lo privado y tomar medidas que incidan en el bienestar de la ciudadanía, favoreciendo la consecución de la igualdad real.

Artículo 20.4:

Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad.

Artículo 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo.

Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.

Artículo 45. Igualdad en la promoción interna.

Las administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública. Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.

Artículo 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas iguallen en

sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación. La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

Artículo 47. Acoso sexual.

La administración autonómica incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Artículo 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

LEY 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

Artículo 51. Principios de selección

Todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público de conformidad con los siguientes principios:

- a) Mérito, capacidad e igualdad.
- b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- c) Transparencia.
- d) Imparcialidad y profesionalidad de las personas que formen parte de los órganos de selección.
- e) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- f) Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos

selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.

- g) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selección.
- h) Eficacia y eficiencia.
- i) Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Régimen de jornada, permisos, licencias y vacaciones

Artículo 68. Jornada de trabajo.

1. Cada administración determinará la jornada general y las especiales de trabajo del personal funcionario así como los supuestos en que podrá ser a tiempo parcial. Asimismo, se establecerá la jornada máxima semanal y la fórmula para el cómputo anual de la jornada.

2. En todo caso, el periodo mínimo de descanso entre jornadas para este personal no podrá ser inferior a 12 horas consecutivas en el curso de cada periodo de 24 horas.

3. El personal funcionario tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en los supuestos y con los requisitos que se determinen reglamentariamente.

4. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada, de conformidad con las disposiciones que lo desarrollen, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

Artículo 69. Permisos.

1. El personal funcionario podrán disfrutar, previa comunicación, en los términos y condiciones establecidos reglamentariamente, de permisos, al menos, como consecuencia de las causas siguientes:

- a) Matrimonio o unión de hecho.
- b) Técnicas prenatales y de fecundación.
- c) Lactancia.
- d) Interrupción del embarazo.
- e) Médicas y asistenciales.

f) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, un familiar o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia.

g) Concurrencia a pruebas definitivas de aptitud o exámenes finales.

h) Traslado de domicilio habitual.

i) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Por funciones sindicales o de representación del personal.

k) Asuntos propios.

2. Además de los días por asuntos propios que se establezca, el personal funcionario tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

3. Asimismo, el personal funcionario disfrutará de los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de que reglamentariamente puedan ser objeto de mejora:

a) Permiso por parto.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

c) Permiso de paternidad, por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado primero, el disfrute de los días por asuntos propios previstos en el mismo, así como los del apartado segundo, no deberán afectar a la adecuada atención al servicio público, por lo que requerirán autorización previa. La denegación deberá ser motivada acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión.

Planes de igualdad (DA 11)

Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que

impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

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

Tras el reconocimiento normativo de la igualdad, se hace necesario que los poderes públicos adopten políticas activas que apoyen, incentiven, promocionen y amparen una efectiva igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad. Es por ello que nuestro Estatut d'Autonomia, en su artículo 10.3, al establecer una serie de ámbitos en los que la Generalitat centrará primordialmente su actuación, expresamente, se refiere a la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo, y a la protección social contra la violencia, especialmente la violencia de género.

Artículo 19. Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat

1. Todas las empleadas públicas de la administración de la Generalitat podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos que prevé la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en el ordenamiento jurídico y la legislación vigente, y en los Planes de Igualdad de todas las administraciones públicas.

Artículo 31. Actuaciones de información y sensibilización social

1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódicamente actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con el fin de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.

2. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.

Decreto 56/2016 código de buen gobierno

Art 38. Valor a la interacción con la ciudadanía, comprometiéndose a dotar de los instrumentos necesarios para garantizar su participación en el diseño y evaluación de las políticas públicas.

Art 39. Impulso de una cultura de la innovación basada en la creatividad, la implicación y la mejora continua de los resultados de los procesos, los productos y los servicios, todo desde una visión estratégica centrada en las demandas y necesidades de la ciudadanía.

Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.

La norma que aprueba este decreto tiene también como elemento vertebrador la garantía y promoción del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de hacer efectivo dicho derecho e integrarlo en el ámbito de la gestión de los procesos de selección de personal y provisión de puestos de trabajo.

Este decreto incluye que en las adscripciones provisionales y concesión de comisiones de servicios se tendrán en consideración las situaciones que sean alegadas y justificadas fehacientemente por las personas interesadas, relacionadas con la especial problemática que presenten para la adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar con las necesidades de atención del servicio público.

Además, el decreto muestra un interés particular por la regulación de situaciones que merecen un tratamiento específico como es el caso del acceso de personas con diversidad funcional, así como la situación en que se hallan personas víctimas de violencia de género. Respecto a estas últimas, han sido incluidas y desarrolladas todas las previsiones recogidas en las normas con rango de ley, pero a la vez, ha sido tenida en cuenta su situación a lo largo de todo el articulado, a fin de establecer las precisiones necesarias con el fin de contribuir a mejorar su situación y garantizar su protección.

De este modo, cuenta con un apartado en el que se expresa a discriminación positiva sobre las mujeres víctimas de violencia de género en casos de traslados, bolsas empleo

temporal y protección, en general.

Art. 2. Principios de actuación

3. Asimismo, se garantizará el cumplimiento efectivo de las medidas específicas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos establecidos en la normativa y planes de igualdad vigentes.

Artículo 78 Traslado por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando servicios para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a solicitar el traslado provisional a otro puesto propio de su cuerpo, agrupación profesional funcionarial, escala o grupo profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Si no existen vacantes en el cuerpo, agrupación profesional funcionarial, escala o grupo profesional del personal laboral de origen, los cambios de puesto de trabajo por motivo de violencia de género podrán concederse para distintos cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales, dentro del mismo grupo o subgrupo profesional, sin que en ningún caso el cambio suponga menoscabo de sus derechos económicos ni la adscripción con carácter definitivo en el nuevo puesto de trabajo. La adscripción con carácter provisional se mantendrá hasta que desaparezcan o palien, de forma efectiva, las causas que han dado lugar a la adopción de esta medida, quedando reservado el puesto de trabajo del que fuera titular con destino definitivo, debiendo la persona afectada notificar el cambio de situación de producirse este.

En este caso, la empleada pública deberá reunir el resto de requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo. La solicitud deberá indicar la localidad o localidades a las que solicita el traslado, y deberá ir acompañada de la orden de protección a favor de la víctima o, excepcionalmente en tanto se dicte esta, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la empleada pública es víctima de violencia de género. En sentido similar se expresa el apartado 2 respecto de las víctimas de actividad terrorista. Se hace especial hincapié en la preferencia y en la confidencialidad de los datos

de estas personas: “Estos sistemas de provisión de puestos tendrán preferencia sobre los nombramientos de personal funcionario interino o mejora de empleo.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género o violencia terrorista se garantizará la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Este traslado tendrá la consideración de forzoso (art 82.1 EBEP) tanto por su origen (la víctima de la violencia de género se ve obligada abandonar su puesto) como porque jurídicamente ello conlleva el tener derecho a las indemnizaciones propias del traslado forzoso.

4. Metodología

Para realizar el Plan de Igualdad, y por ende el Diagnóstico como punto de partida del mismo, el Ajuntament de Massanassa, desde el momento en que se constituye la Comisión de Igualdad, programa las diferentes fases de elaboración del Plan con unos criterios profesionales de eficiencia.

Para la confección del Diagnóstico, se ha utilizado una herramienta profesional que contempla los diferentes indicadores, en función de las áreas propuestas por la Comisión de Igualdad, que además de las áreas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comprende también el análisis de diferentes aspectos que resultan imprescindibles o interesantes para la correcta realización del Informe final de esta fase de Diagnóstico, a saber:

- Selección
- Formación
- Promoción
- Conciliación
- Comunicación
- Salud laboral
- Representación de personal
- Posicionamiento laboral y presencia equilibrada en órganos de toma de decisión
- Estructura salarial
- Acoso sexual y por razón de sexo

Tras la recopilación de la información solicitada a través de la herramienta antes citada, se ha realizado un análisis de los datos desagregados por sexo, teniendo en cuenta la población real, y utilizando las estadísticas, como método para comparar los resultados

obtenidos entre mujeres y hombres, lo que permite realizar un análisis de cada una de las áreas propuestas con perspectiva de género.

Todas las fases del Plan de Igualdad son coordinadas por una Consultora especialista en género, para dar un soporte técnico a lo largo de todo el proceso. La información y documentación inherente a estas áreas, es solicitada por dicha Consultora, a través de unas fichas integrantes de una herramienta de Diagnóstico de Género, adaptadas a la idiosincrasia de la organización, y una vez facilitada esta información es volcada en una base de datos para, a partir de ese momento, proceder al análisis cuantitativo y cualitativo de la misma, mediante la realización de gráficas de todos los datos desagregados por sexo, visibilizar los hallazgos, y proceder a un análisis DAFO, lo cual constituye el Informe Final de Diagnóstico como fase inmediatamente previa a la Programación y Redacción del Plan de Igualdad.

Se precisa realizar una aclaración metodológica que hace referencia al uso del lenguaje y el idioma utilizado en las gráficas del informe. En la denominación de las categorías profesionales, cargos de cada una de las áreas, unidades funcionales, puestos de coordinación así como los grupos profesionales se ha respetado la nomenclatura proporcionada por la propia organización.

5. Diagnóstico

Breve introducción:

La Comisión de Igualdad, constituida al efecto en el Ayuntamiento de Massanassa recibe una formación básica en igualdad de 10 horas de duración los días 2 y 4 de Julio de 2019. Posteriormente se programan reuniones consecutivas en las cuales se presenta el análisis de los datos recabados en el presente informe de diagnóstico de situación.

Ejes analizados:

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

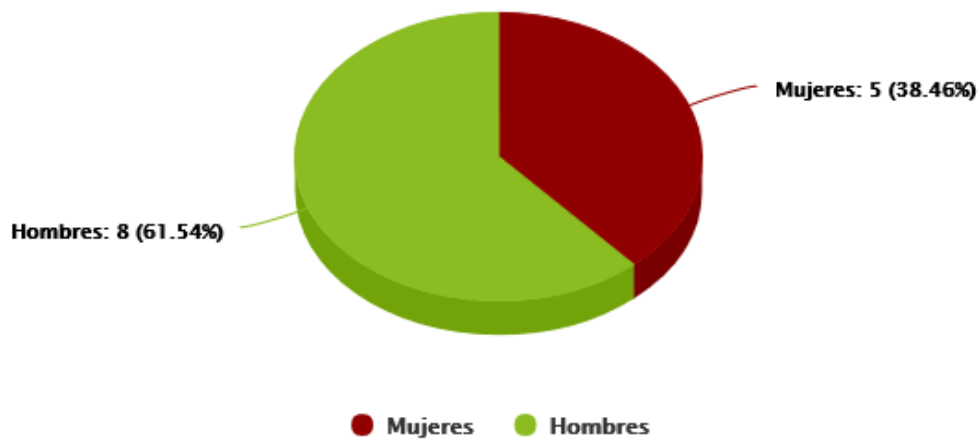
La organización desarrolla actividades productivas diferenciadas en los siguientes centros de trabajo:

- Ayuntamiento oficinas
- Edificio Sociocultural
- Policía Local
- Auditorio "SALVADOR SEGUÍ"
- Edificio Multiusos
- Escuela de adultos
- Edificio Calle Major (Antiguo Ayuntamiento)
- Polideportivo Municipal
- Cementerio
- Archivo Municipal
- Almacén Municipal

ÓRGANO DE TOMA DE DECISIONES

El órgano de toma de decisiones lo constituye el Pleno del Ayuntamiento, compuesto por 5 mujeres y 8 hombres, con lo que no se cumple, aunque se acerca considerablemente al principio de presencia equilibrada¹. El Pleno del Ayuntamiento de Massanassa está constituido, en el momento en que se realiza el Diagnóstico, por un 38,5% de mujeres y un 61,5% de hombres.

Composición de órgano

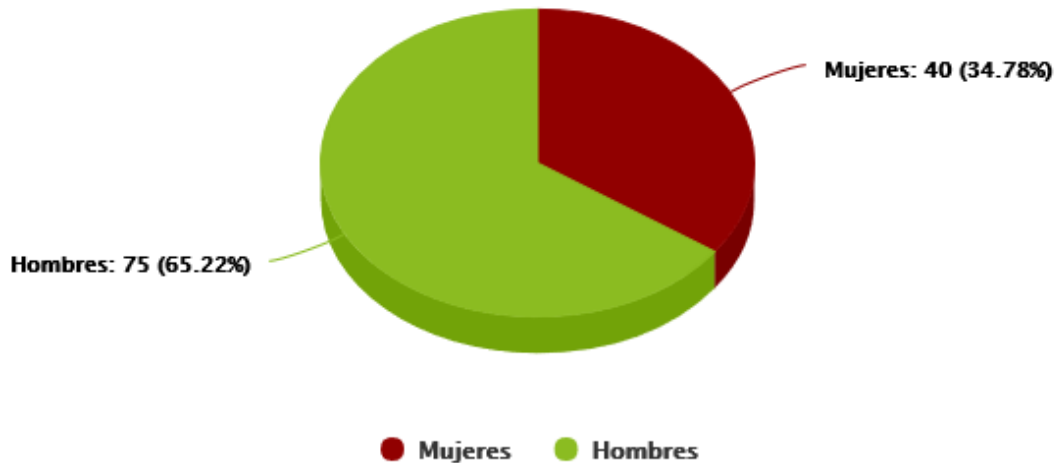


Respecto a las Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres la organización no dispone de estructuras, programas de actuación, guías de buenas prácticas o cualesquiera medidas específicas (sectoriales o de empresa, pactadas o unilaterales) en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ni en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, ni en materia de violencia de género.

La organización no ha incorporado en su dinámica de contratación cláusulas sociales con perspectiva de género, ni ha realizado informes de impacto de género.

a) Distribución de la plantilla por sexo

Distribución de la plantilla por sexo



La plantilla de la organización está compuesta por un total de 115 personas, de las cuales 40 son mujeres y 75 son hombres, lo que supone un 34,8% y un 65,2% respectivamente. La organización no presenta una proporción equilibrada de mujeres y hombres en su plantilla.

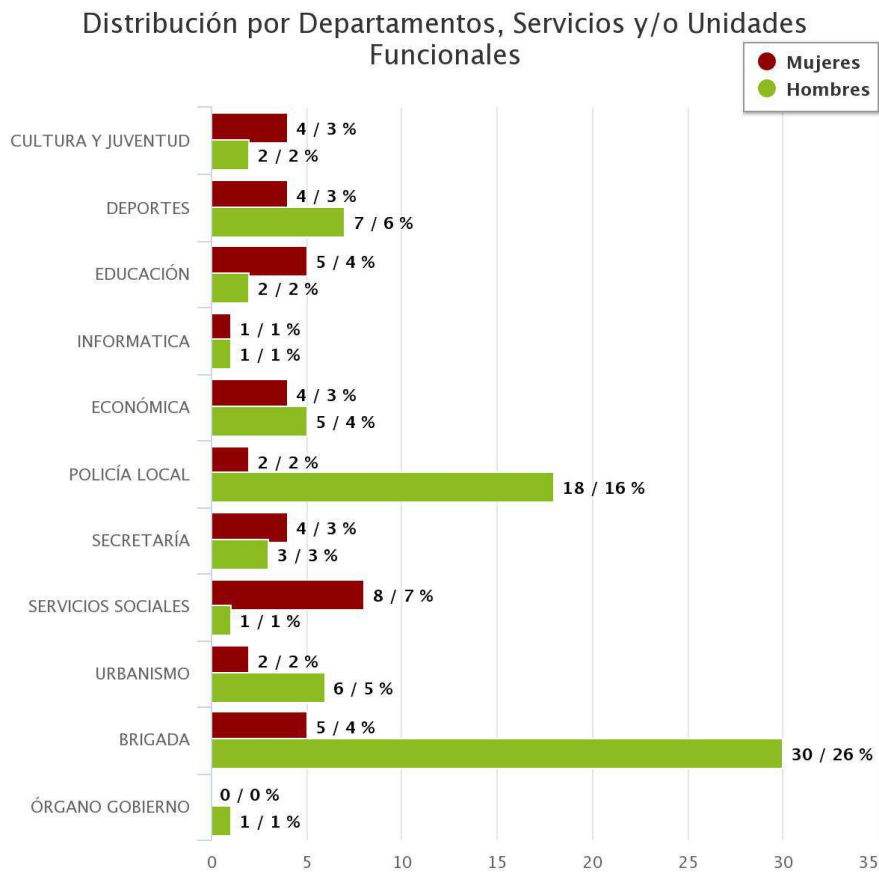
Personas con diversidad funcional o algún tipo de discapacidad

Respecto a las personas con diversidad funcional que trabajan en el Ayuntamiento de Massanassa, un 40% son mujeres (n=2) y un 60% hombres (n=3). El porcentaje de personas contratadas y en plantilla que tiene algún tipo de diversidad funcional supera el mínimo establecido por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, siendo aproximadamente del 3%. No se observa sesgo contractual ni por esta causa ni de género.

Personas con diversidad funcional o algún tipo de discapacidad



b) Distribución por Departamentos Servicios y/o Unidades Funcionales



En el gráfico anterior se observa la distribución de la plantilla del Ayuntamiento según el órgano o departamento. Cabe destacar que, a simple vista, se observan dos sectores en los que es más prominente el número de mujeres frente a cuatro sectores en los que destaca la presencia masculina.

En primer lugar, los sectores con mayor número de trabajadoras son los que comúnmente se han relacionado con los roles de las mujeres (Servicios Sociales, Educación). Estos sectores feminizados representan una pequeña población respecto de la plantilla general, en Servicios Sociales (N=8) y Educación (N=5) lo que representa un 10% de la plantilla en general y un 30% si nos limitamos a la población femenina.

En cambio, la plantilla masculina tiene mayor presencia sobre todo en Brigada siendo un 40% (N=30) de la población masculina, y representando el 26% del total de la plantilla, frente a un escaso 12% de mujeres (N=5). En la Policía Local los hombres (N=17) representan un 22,7% de la población masculina y las mujeres (N=3) un reducido 7,5%. Se observa una aguda segregación horizontal en estas áreas. La segregación horizontal es también patente, aunque en menor medida en Deportes y Urbanismo.

Si atendemos a los empleos de la plantilla del Ayuntamiento con los trabajos en los que el porcentaje de trabajadoras y trabajadores está más igualado, estos son sobre todo trabajos como el área Informática, la Secretaría del Ayuntamiento o el área Económica.

Por lo tanto, se observa una marcada desigualdad entre los empleos estereotipados con los roles de género, es decir, aquellos que han sido feminizados y masculinizados, como los cuidados y educación o las brigadas y policía, cuyos porcentajes apoyan la teoría.

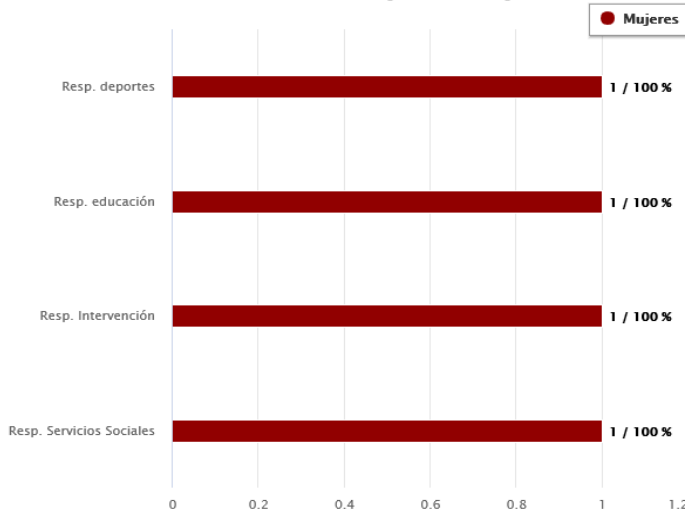
c) Jefaturas de Departamento

A nivel cuantitativo, se observa que los hombres ocupan 7 jefaturas mientras que las mujeres ocupan 4, lo que supone un 63,6% de hombres y un 36,4% de mujeres.

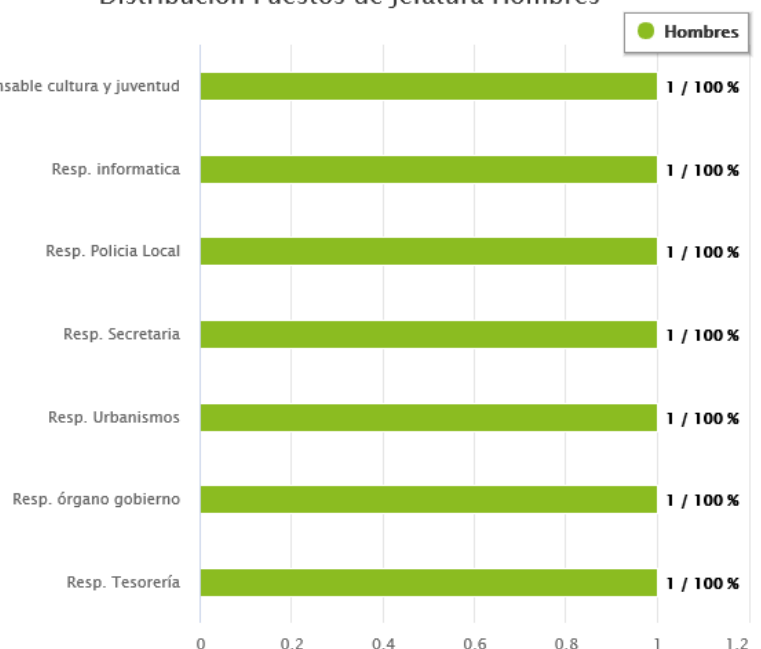
Se ha de considerar que del total de personal que trabaja en la organización del Ayuntamiento de Massanassa, los puestos de jefatura de las mujeres representan el 3,5% (n=4) y el 6,1% de los hombres (n=7).

Independientemente de que la jefatura de deportes e intervención están representadas por una mujer (cuando en la distribución por departamentos se observa que hay mayoría de hombres) sin embargo, las jefaturas relacionadas con el ámbito privado de cuidados y el trabajo reproductivo (educación, servicios sociales) siguen estando ocupadas por mujeres. Los hombres ocupan las jefaturas de áreas más masculinizadas incluso áreas en las que hay más mujeres que hombres como es el caso de cultura y juventud o secretaría.

Distribución Puestos de Jefatura Mujeres

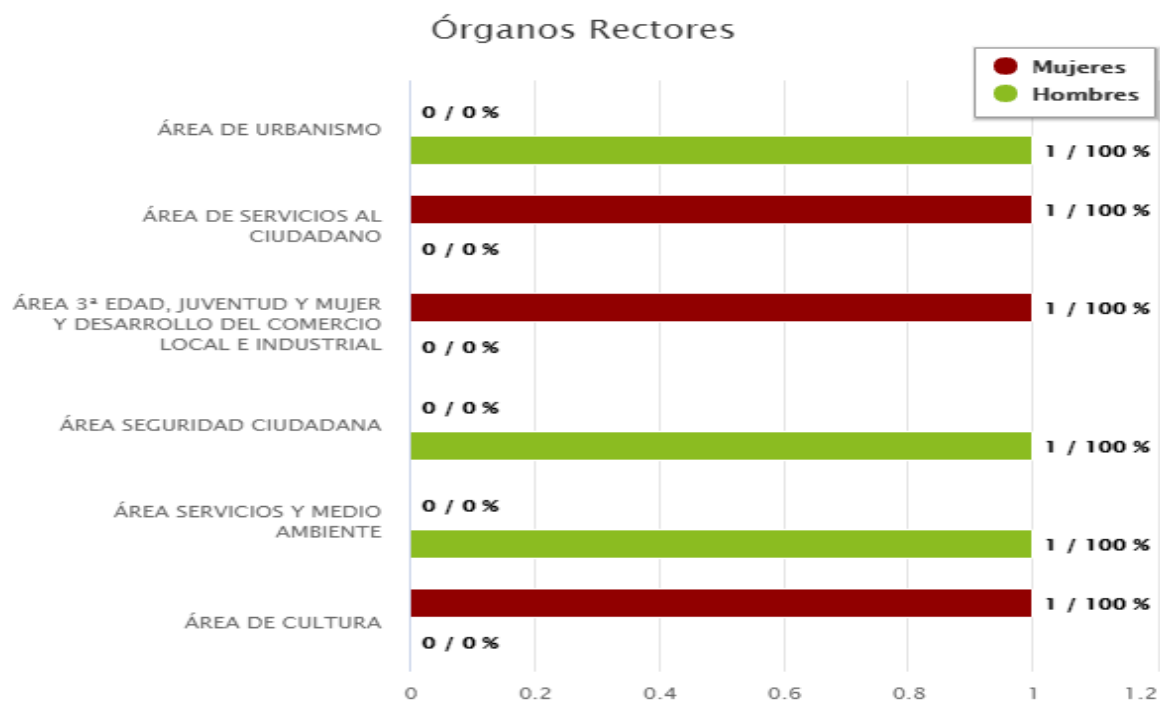


Distribución Puestos de Jefatura Hombres



d) Órganos Rectores

En el apartado de Órganos Rectores, en el Gobierno (del momento de introducción de datos en la plataforma) las mujeres cuentan con tres concejalías y los hombres con otras tres, más la Alcaldía. Las concejalías de las mujeres están íntimamente relacionadas con los cuidados, en cambio el hombre sigue contando con el área de seguridad ciudadana y urbanismo.

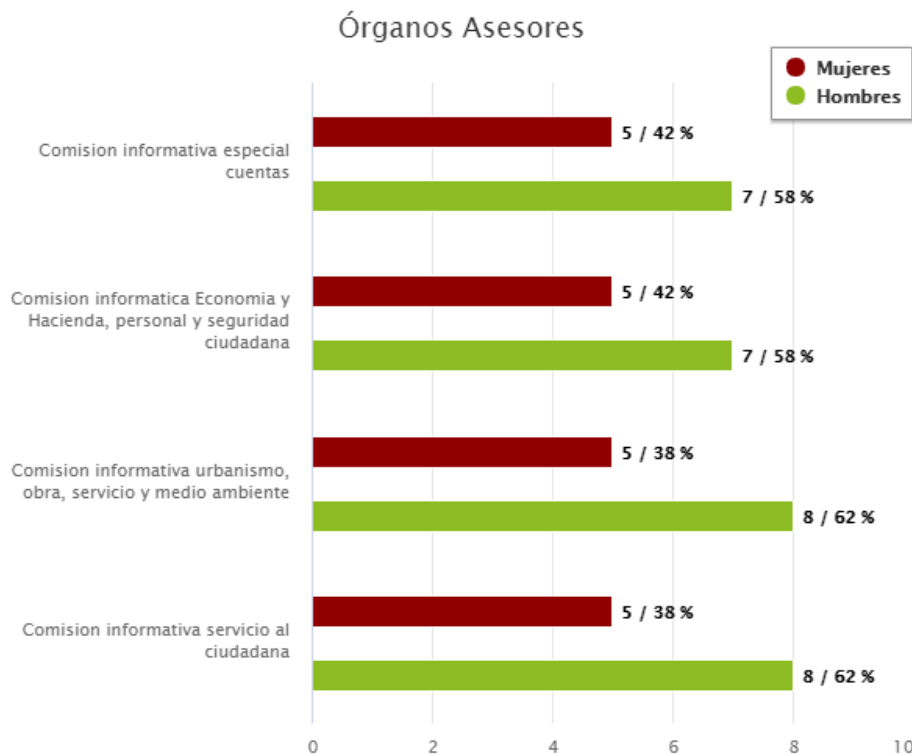


e) Comisiones informativas.

Respecto a las Comisiones informativas, las de “especial cuentas” y “economía y hacienda, personal y seguridad ciudadana, se componen por un 41% de mujeres (n=5) y un 59% de hombres (n=7), por tanto, cumplen estrictamente el principio de presencia equilibrada.

En cambio, las Comisiones de “urbanismo, obra, servicio y medio ambiente” y la de “servicio a la ciudadanía” se componen por un 38% de mujeres (n=5) y un 62% de hombres (n=8) por lo que está en los límites de la proporción equilibrada de mujeres y hombres, en todas ellas hay un mayor número de hombres que de mujeres.

Se recomienda introducir herramientas de control que faciliten el seguimiento de la composición de los organismos de cara a promover y garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres tanto en los puestos de carácter político, como en las Comisiones Informativas, asesorías, puestos de confianza y jefaturas.



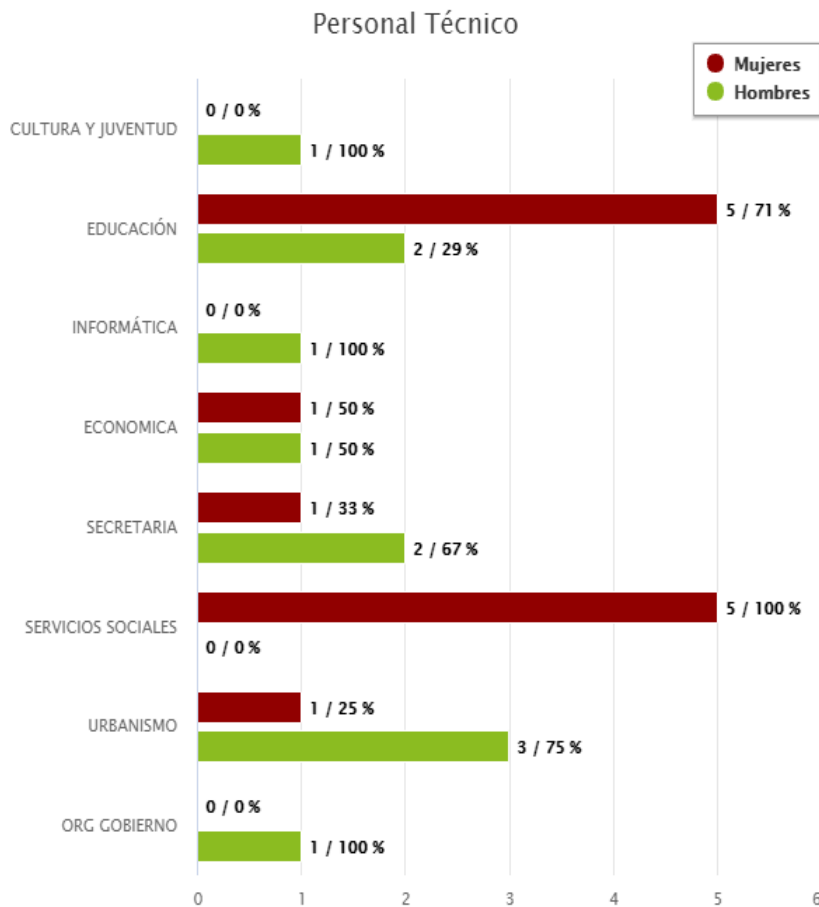
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

1. Distribución grupos profesionales

a. Personal Técnico

El personal técnico está compuesto por 23 puestos técnicos de los cuales 13 están ocupados por mujeres, y 11 por hombres. Se observa en este tipo de puestos cuyos criterios de selección están muy regulados administrativamente, que existe un equilibrio en la distribución de los mismos, aunque se mantiene una segregación horizontal de género, que obedece a los puestos tradicionalmente feminizados (ámbito privado de cuidados y reproductivo) como educación (5 mujeres y 2 hombres) o

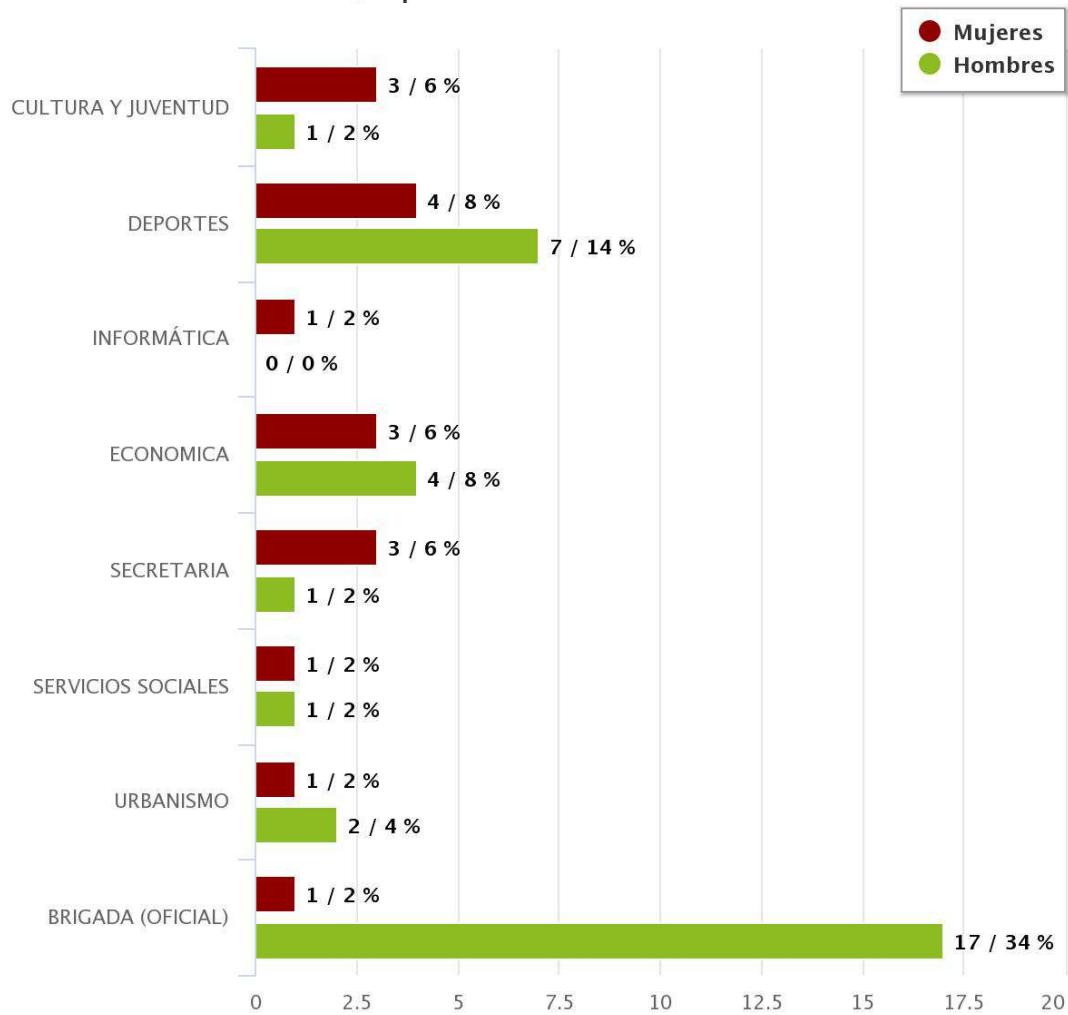
servicios sociales (5 mujeres y ningún hombre), y en los masculinizados como urbanismo (3 hombres y 1 mujer).



b. Personal Administrativo

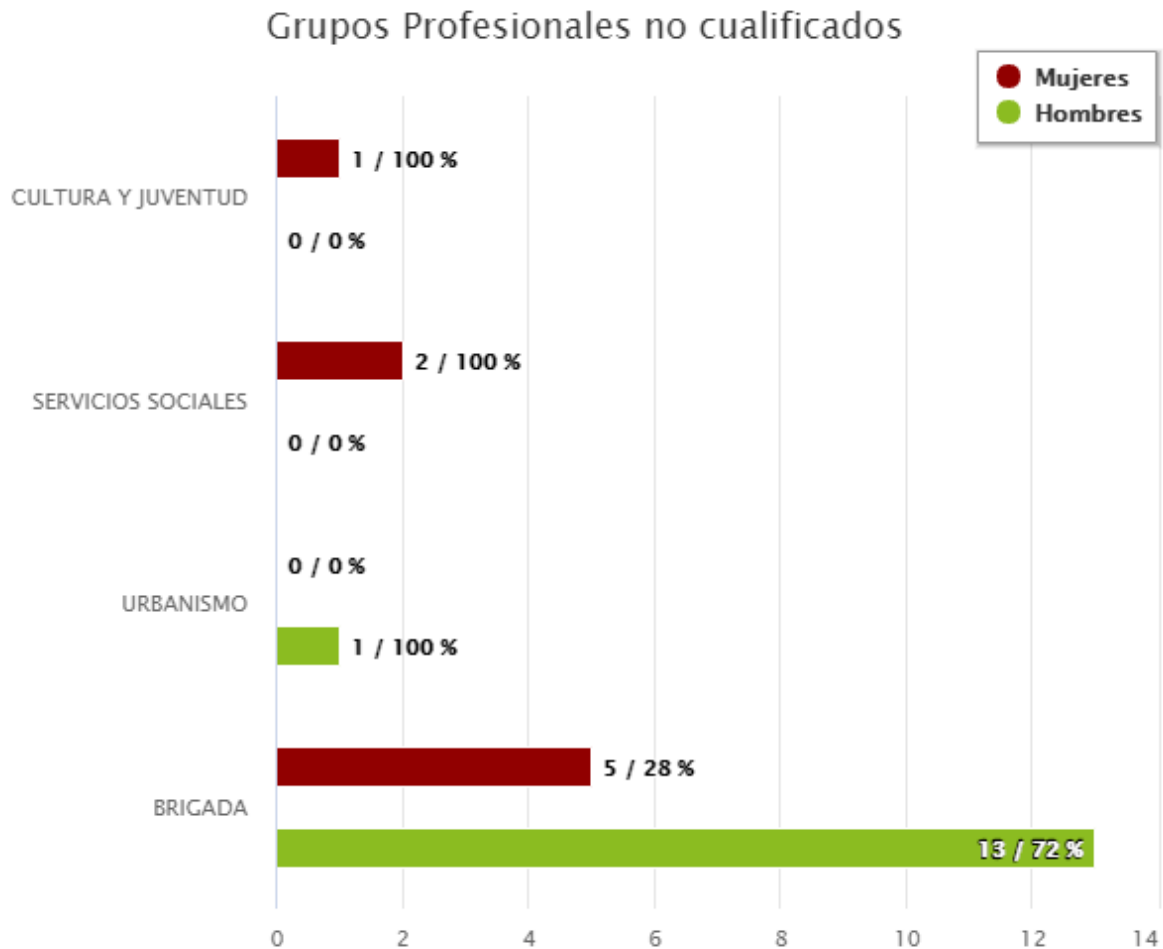
El personal administrativo está formado por 16 mujeres y 33 hombres. Se observa de manera significativa segregación horizontal en el personal de Brigada (oficial) formado mayoritariamente por hombres (n=17), y una única mujer (n=1), por tratarse de puestos de trabajo masculinizados.

Distribución Grupos Profesionales Administrativos



c. Grupos Profesionales no cualificados

De entre 23 personas que se sitúan en esta categoría, 8 son mujeres y 14 son hombres lo que supone que del personal no cualificado solo un 34,8% son trabajadoras y un 65,2% son trabajadores no cualificados. La mayoría de ellos (n=14) como Brigada de mantenimiento.

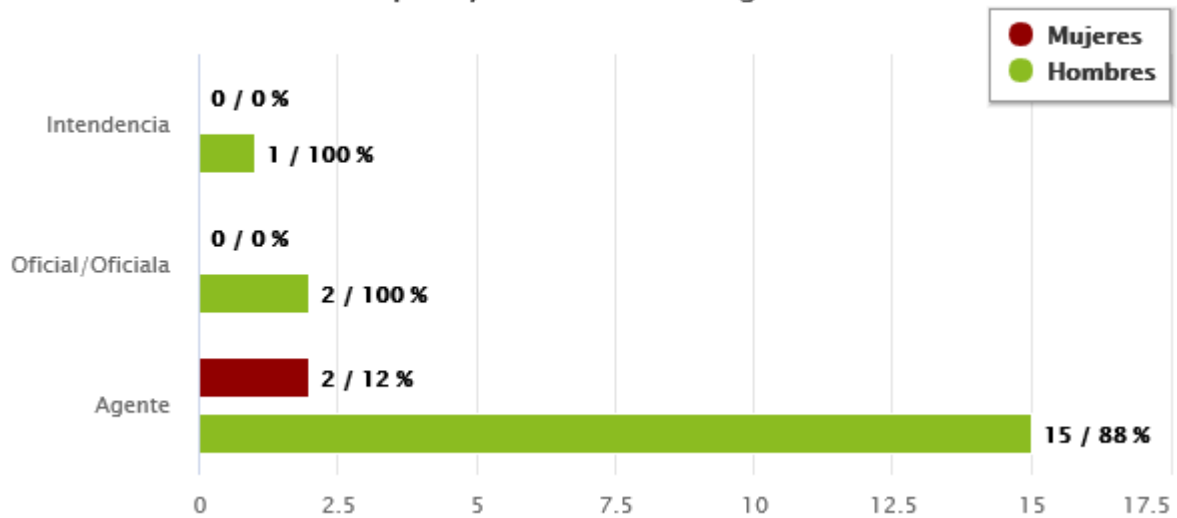


d. Cuerpos y Fuerzas de Seguridad

Uno de los espacios más marcados por la desigualdad de género es el de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, en los que solo encontramos a 2 mujeres y 18 hombres. De este modo las mujeres que forman parte de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad suponen un 5% de la plantilla femenina del total de la organización y los hombres el 24%.

En la jerarquía observamos que el cuerpo cuenta con un 20% de hombres de la plantilla como agentes y solo un 5% de mujeres, y que en los cargos más elevados no hay ninguna mujer. Se observa una aguda segregación tanto horizontal como vertical.

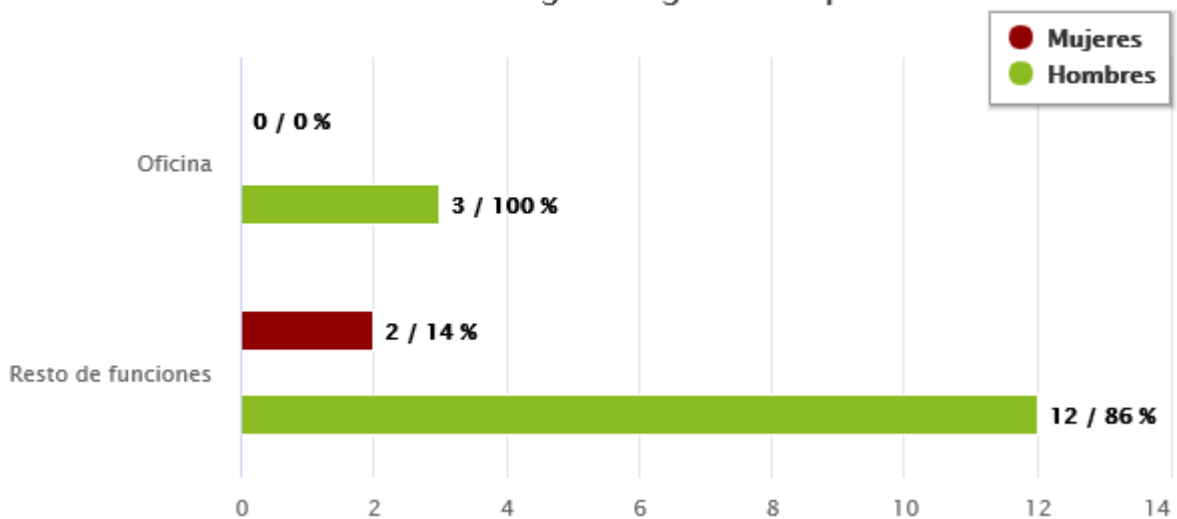
Cuerpos y Fuerzas de Seguridad



e. Distribución categoría agente de policía

Respecto a las funciones en oficina hay 3 hombres y ninguna mujer, el resto de las funciones se realizan entre 2 mujeres (5%) y 12 hombres (16%).

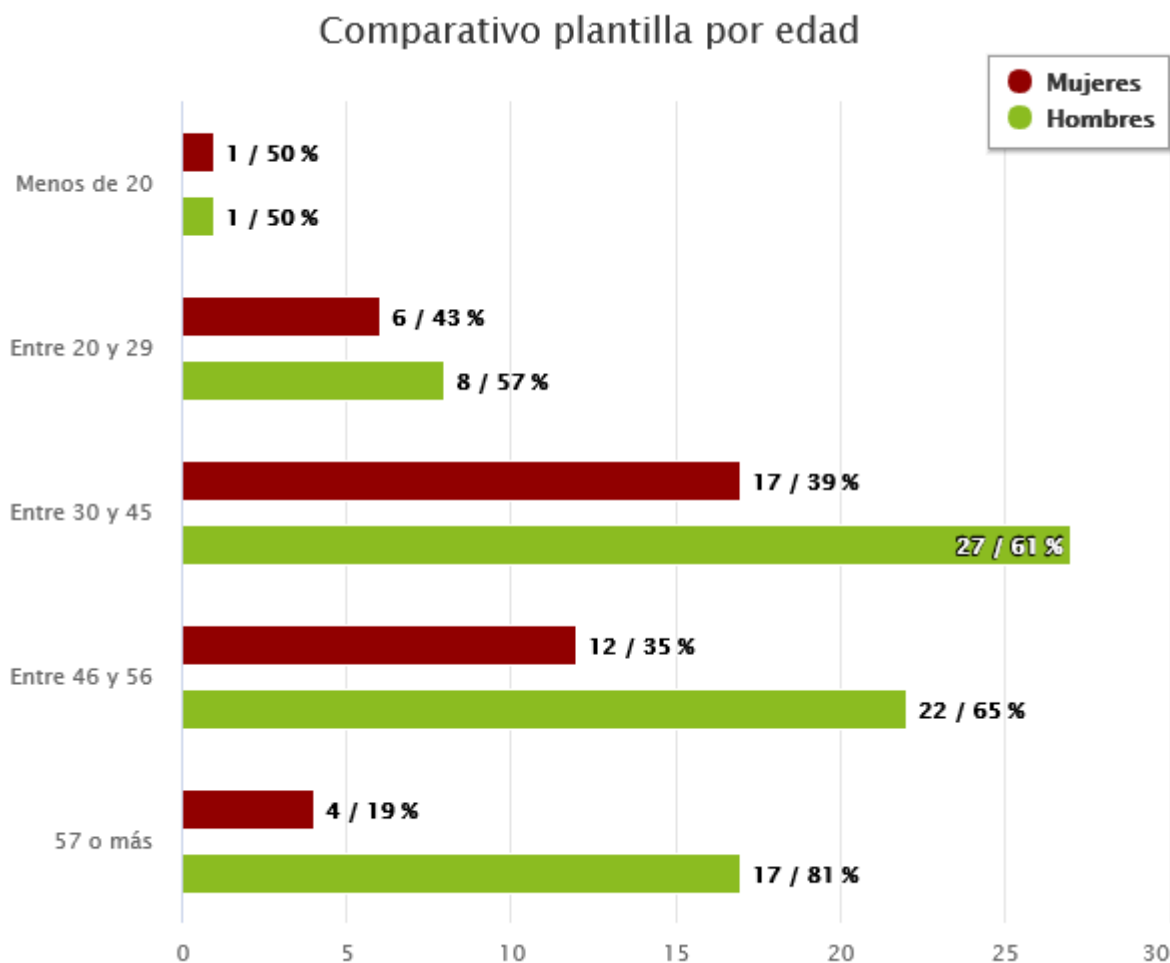
Distribución categoría agente de policía



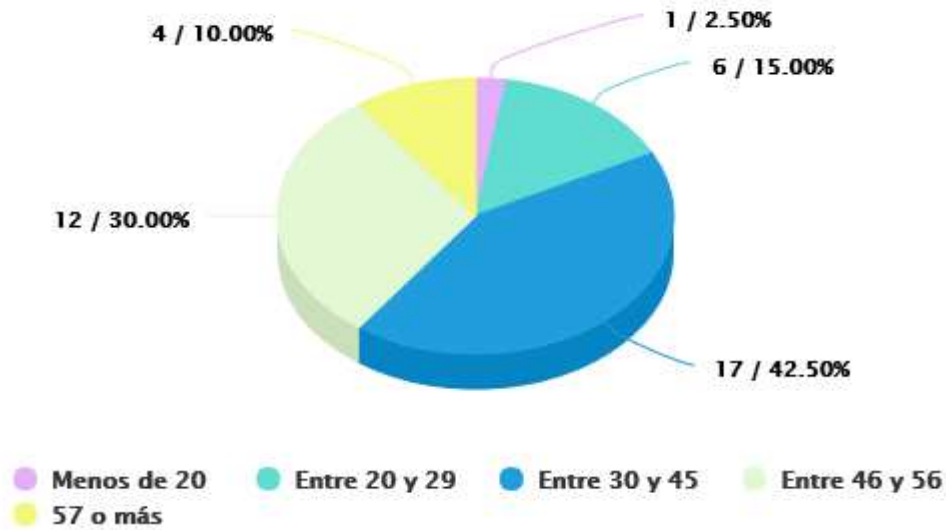
2. Plantilla por edades

Se observa que casi la mitad de la plantilla se encuentra en la franja de edad de entre 30 y 45 años. La segunda franja más poblada se encuentra entre los 46 y 56, y la de más de 57 años, según la gráfica.

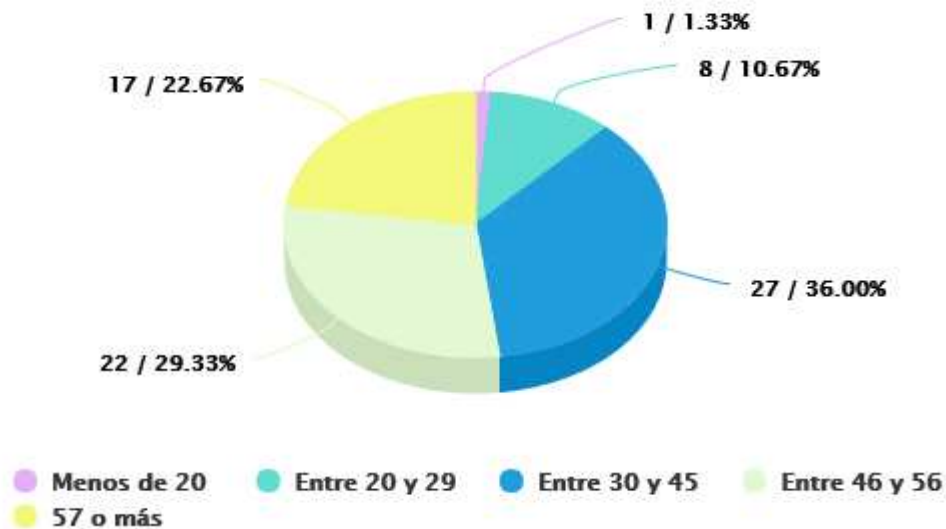
Teniendo en cuenta que la edad media de nacimiento del primer hijo o hija es de 32 años según el INE de 2018, buena parte de la población de la organización (42,5% en el caso de las mujeres y 36% de los hombres se encuentran en la franja de los 30 a 45 años) puede encontrarse con necesidades de conciliación para descendientes. La población en las franjas de mayor edad (que pueden suponer responsabilidades respecto de las personas mayores) suponen el 40% de las mujeres y el 52% de los hombres.



Edad de las mujeres de la plantilla



Edad de los hombres de la plantilla



La edad de las mujeres y los hombres de la plantilla alerta de que una gran cantidad de personas tienen posibilidades de requerir medidas de conciliación. Debe tenerse en cuenta que la franja de 46 a 56 años, la cual supone el 30% de las mujeres y el 29,3% de los hombres, podría suponer responsabilidades en ambos sentidos, hacia descendientes o ascendientes, incluso ambos al mismo tiempo. (Información ampliada en el apartado de conciliación).

3. Tipo de contrato

a. Tipo de Relación Contractual

Con respecto a la distribución inicial de la plantilla desagregada por sexo, la proporción de hombres y mujeres que tienen plaza consolidada en la función pública varía en 50 puntos en beneficio de los hombres respecto de la proporción del funcionariado de carrera, como puede observarse en la gráfica. El 32% del personal funcionario de carrera del Ayuntamiento de Massanassa son hombres frente al 20% de mujeres.



Se observa que la relación más estable y segura, como es el Funcionariado de carrera, el personal laboral fijo y el indefinido se encuentra ocupada mayoritariamente

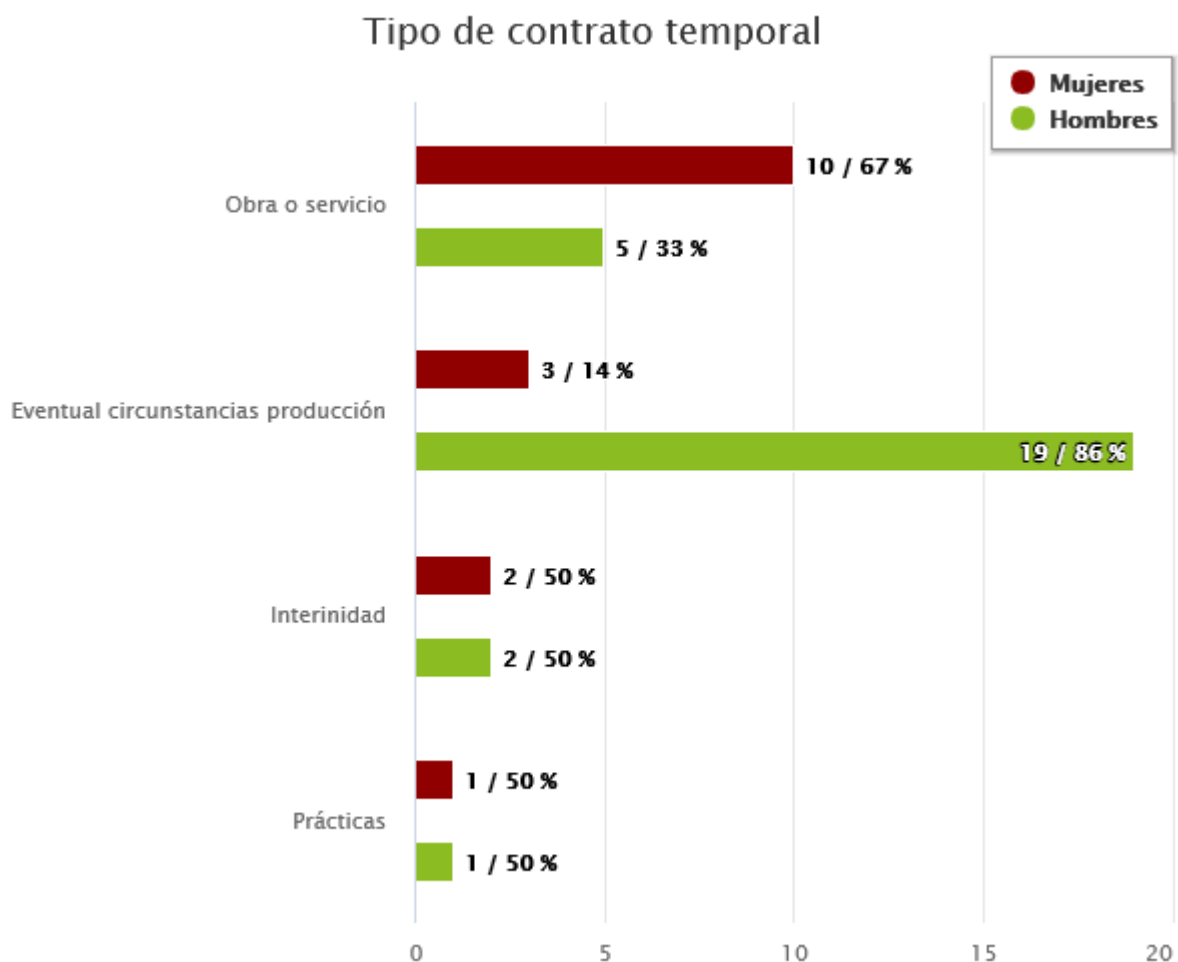
por hombres, lo que significa que el 53,3% de la plantilla masculina disfruta de una relación contractual estable, frente al 35% de la plantilla femenina.

El personal laboral temporal está bastante equilibrado entre mujeres y hombres, supone un 35% de la plantilla femenina y un 32% de la masculina.

b. Personas contratadas a término definido / eventuales

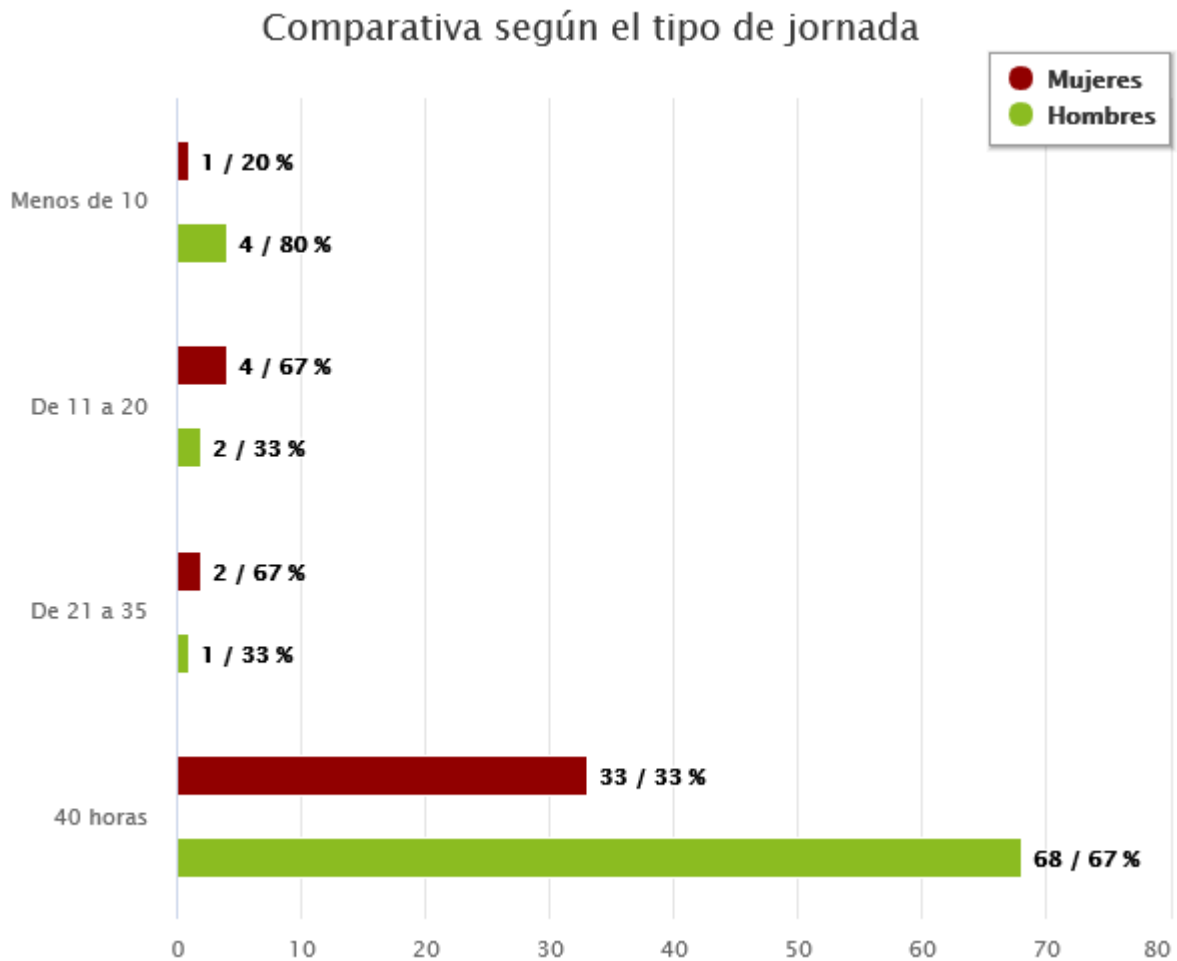
DESPLIEGUE DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL

Contratos eventuales temporales (de 6 meses)

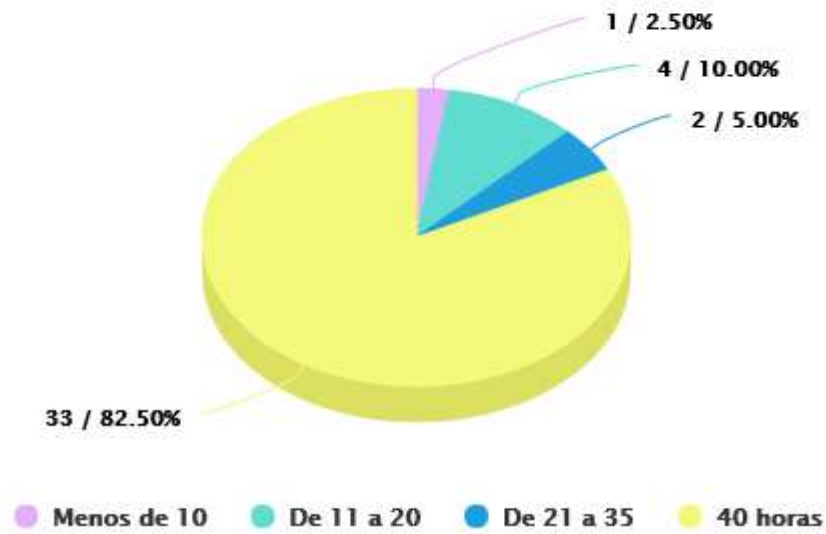


4. Organización del tiempo de trabajo

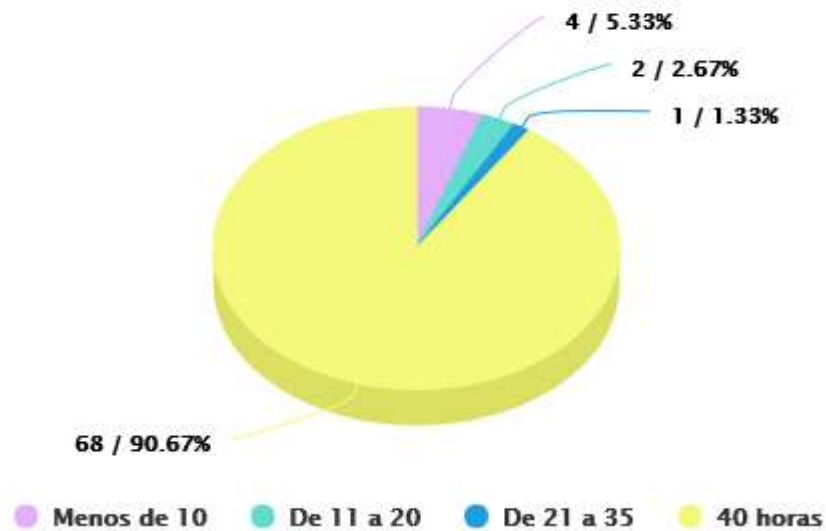
No se observan diferencias significativas en cuanto al tipo de jornada ya que la mayoría de la plantilla tanto mujeres (el 82,5%) como hombres (el 90,6%) tienen jornadas de 37,5 horas, es decir jornada completa. El 10% de las mujeres tienen jornadas de 11 a 20 horas y el 5% de 21 a 35.



Tipo de contrato según tipo de Jornada – Mujeres



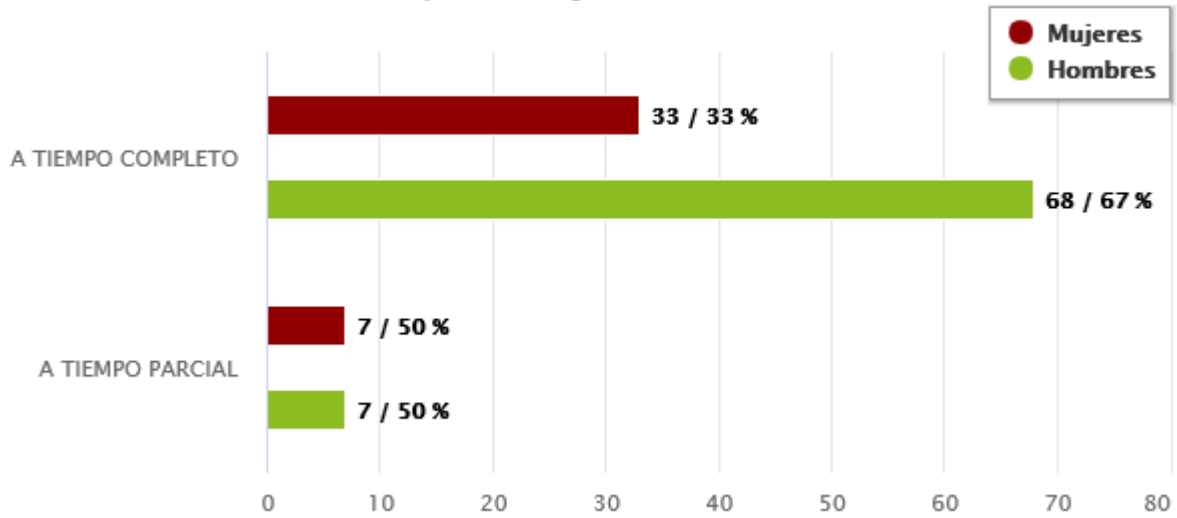
Tipo de contrato según tipo de Jornada – Hombres



5. Horas dedicadas al trabajo

La mayoría de la plantilla trabaja jornada completa, en concreto 33 mujeres y 68 hombres lo que supone un 82,5% y un 90,7% respectivamente. Por tanto, hay 8 puntos de diferencia en cuanto al porcentaje de la plantilla que desarrolla un trabajo a tiempo parcial.

Comparativo Jornada laboral



Horas dedicadas al Trabajo – Mujeres



Horas dedicadas al Trabajo – Hombres

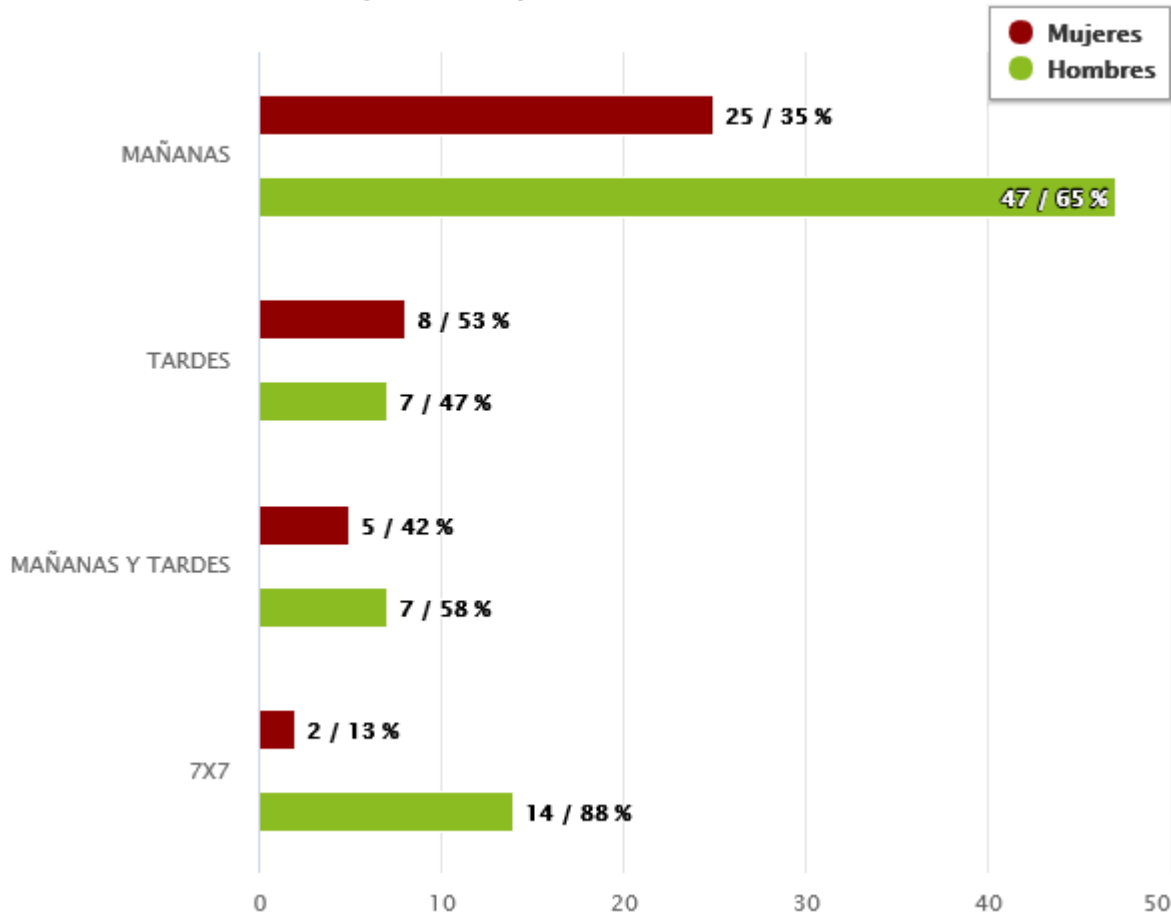


6. Turnos

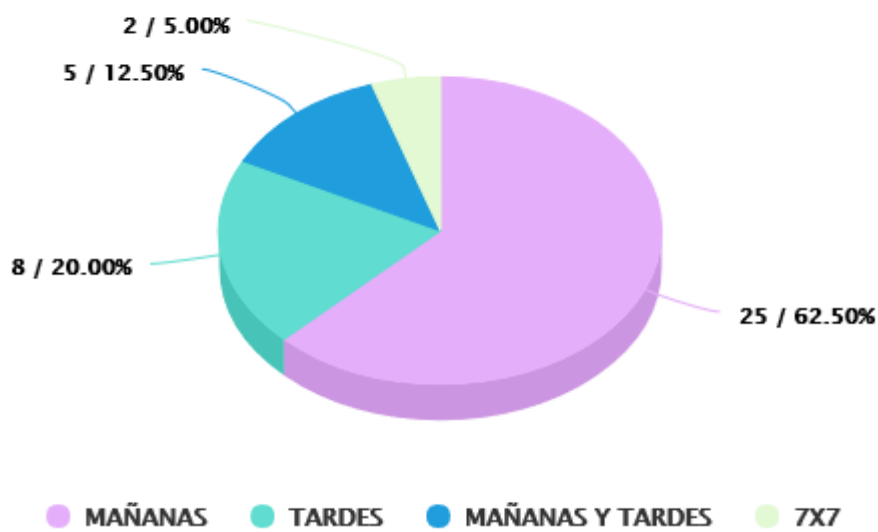
La mayoría de la plantilla, tanto mujeres (62,5%) como hombres (62,7%) sin diferencia significativa, trabaja en turno de mañana. En los turnos de tarde las mujeres doblan el porcentaje respecto a los hombres, un 20% frente a un 9,3% respectivamente, por necesidades del servicio. El personal que trabaja mañana y tarde está bastante equilibrado entre mujeres y hombres, siendo un 12,50% y un 9,33% respectivamente. En el turno 7x7, habitual en trabajos masculinizados, como puede ser Seguridad, existe un gran desequilibrio entre sexos, 2 mujeres frente a 14 hombres siendo un 5% y un 18,67% respectivamente.



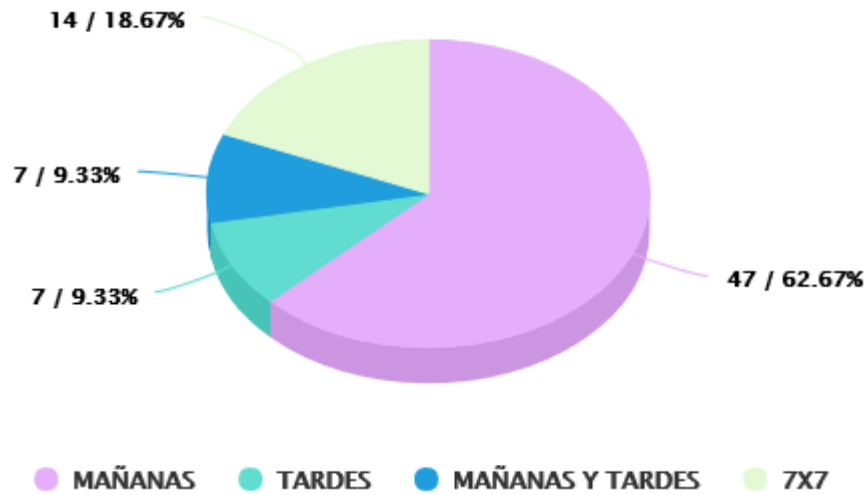
Comparativo por número de turnos



Comparativo Turnos – Mujeres



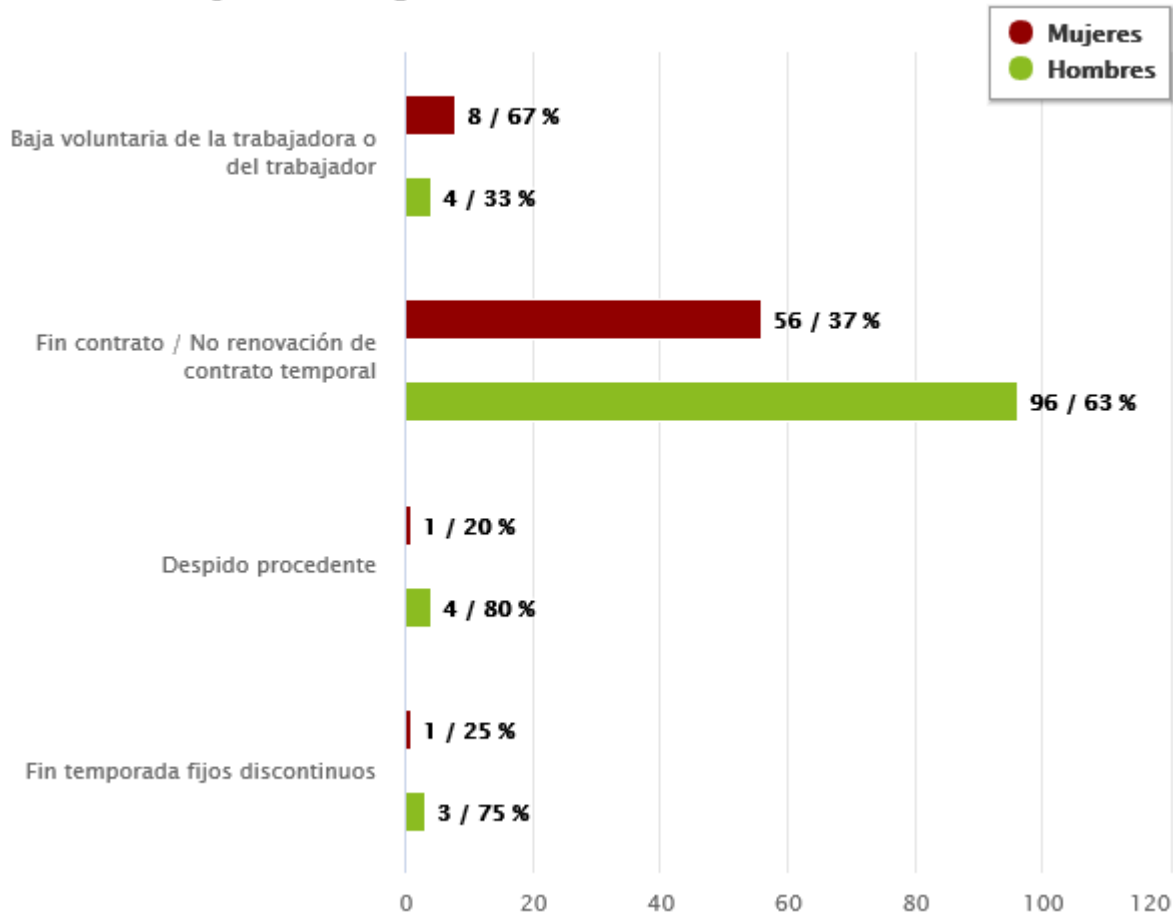
Comparativo Turnos – Hombres



7. Bajas e incorporaciones

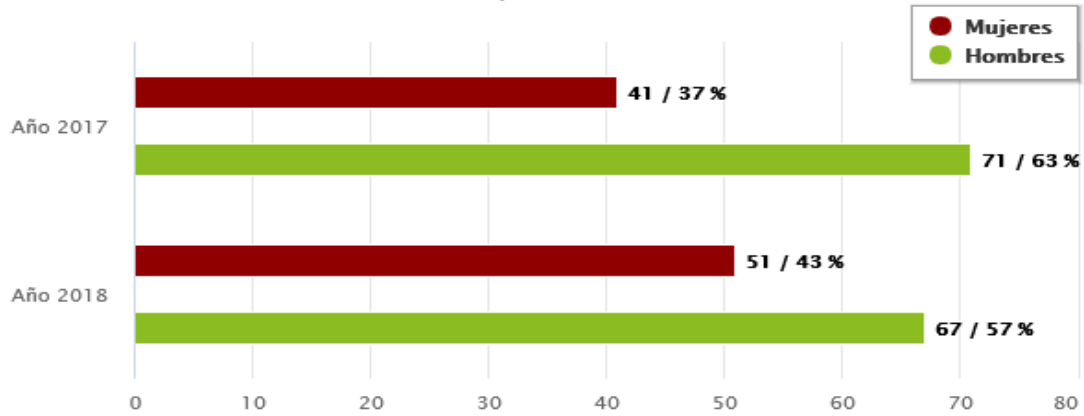
En los dos últimos años las bajas más significativas tanto en hombres como en mujeres han sido por fin de contrato/ no renovación de contrato temporal (n=96 y n=56 respectivamente). El número de bajas voluntarias porcentualmente están muy por encima en mujeres que en hombres siendo el 20% y el 5,3% de la plantilla respectivamente. A priori se desconocen los motivos que inducen al abandono voluntario del trabajo mayoritariamente en las mujeres.

Baja en la organización en los dos últimos años

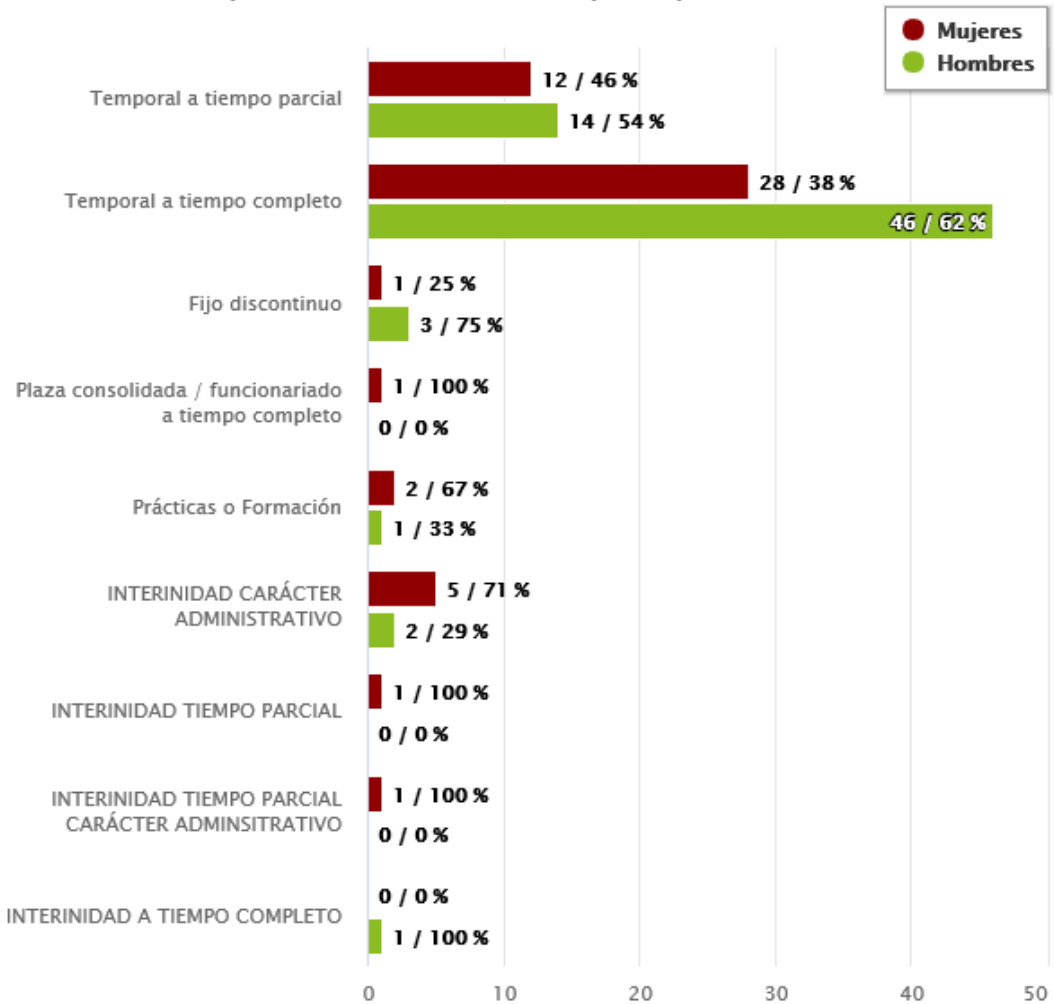


En los dos últimos años continúa dándose la tendencia a incorporar muchos más hombres que mujeres a la plantilla, concretamente se han incorporado 92 mujeres y 138 hombres, es decir, 46 hombres más que mujeres. Aunque se observa una disminución de este desequilibrio en el último año.

Incorporaciones



Incorporaciones último año por tipo de contrato

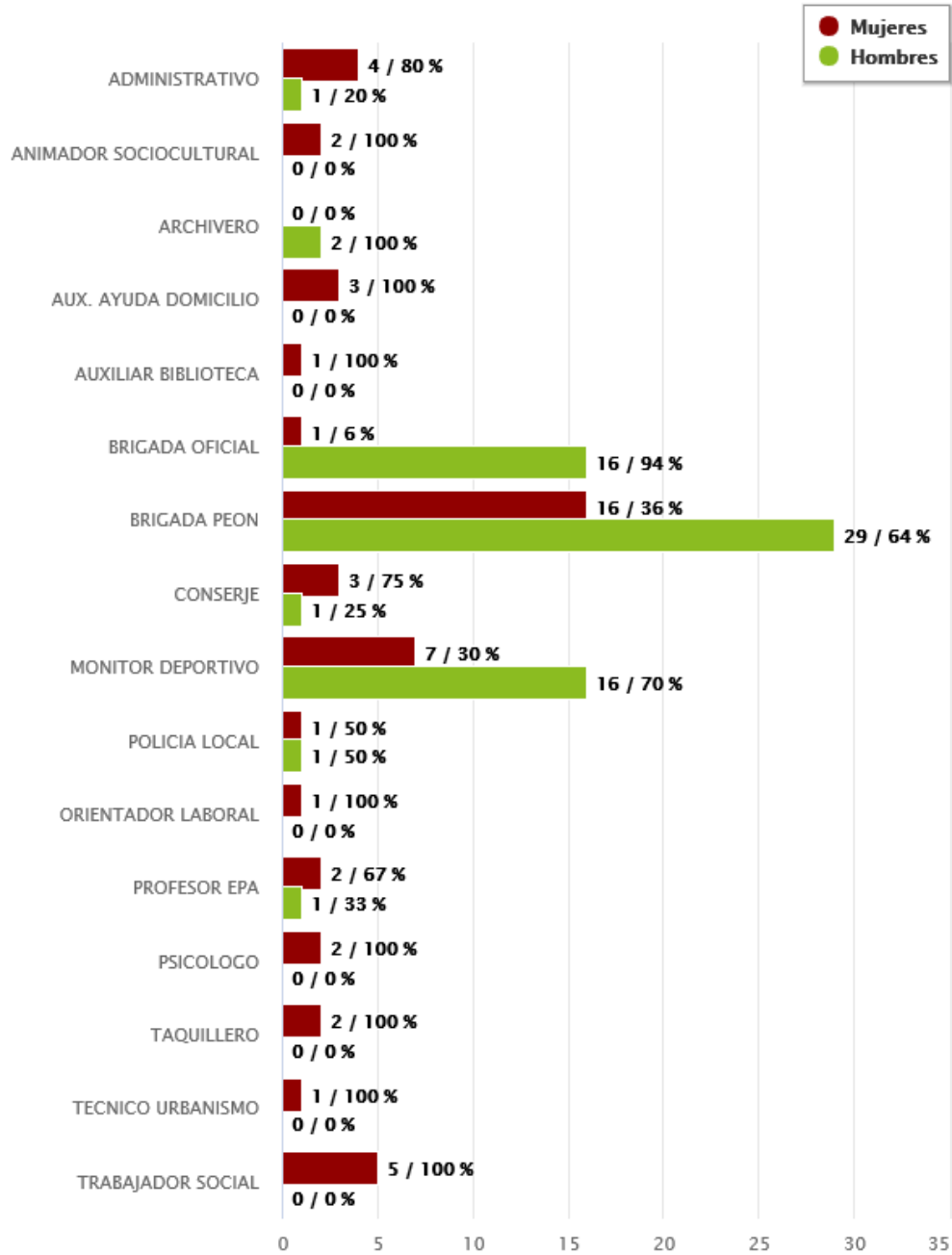


En el último año, el mayor número de contratos realizados son de carácter temporal a tiempo completo, concretamente 74, de los cuales 28 son mujeres y 46 hombres, es decir, se han contratado 18 hombres más que mujeres.

En los contratos temporales a tiempo parcial hay una mayor contratación de mujeres, un 30% de estos corresponden a la plantilla femenina y un 18,7% a la masculina.

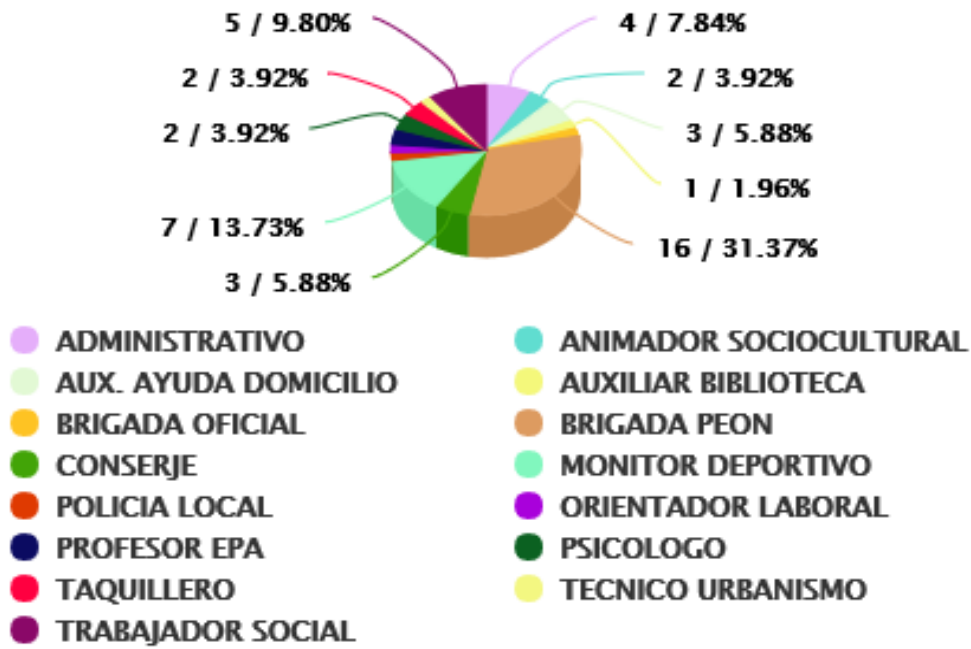
Los contratos de carácter administrativo de interinidad, tanto a tiempo completo como parcial, son en gran parte para mujeres, un 17,5% de mujeres frente al 4% de hombres.

Incorporaciones último año por categoría

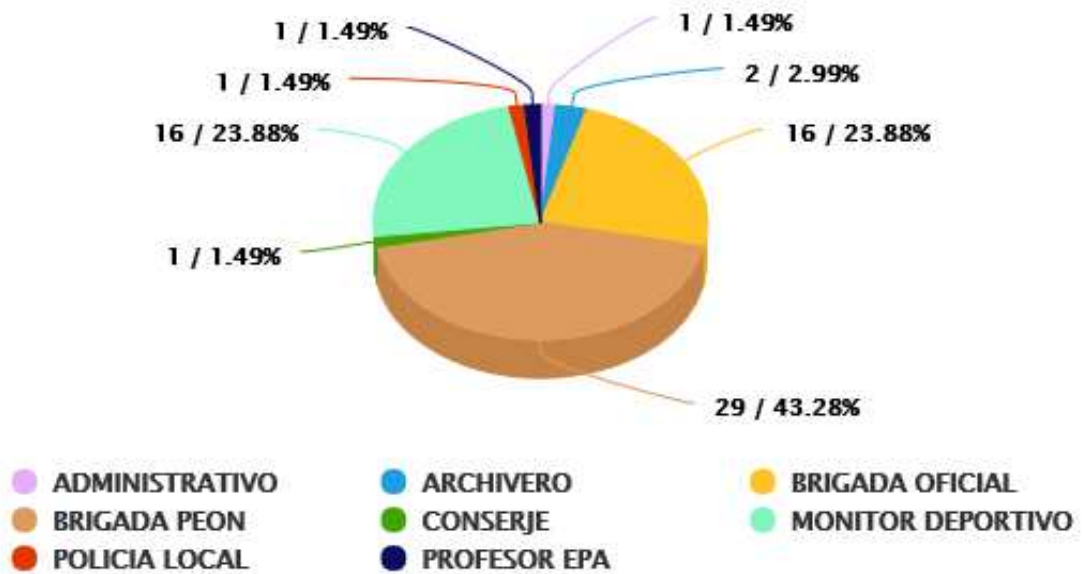




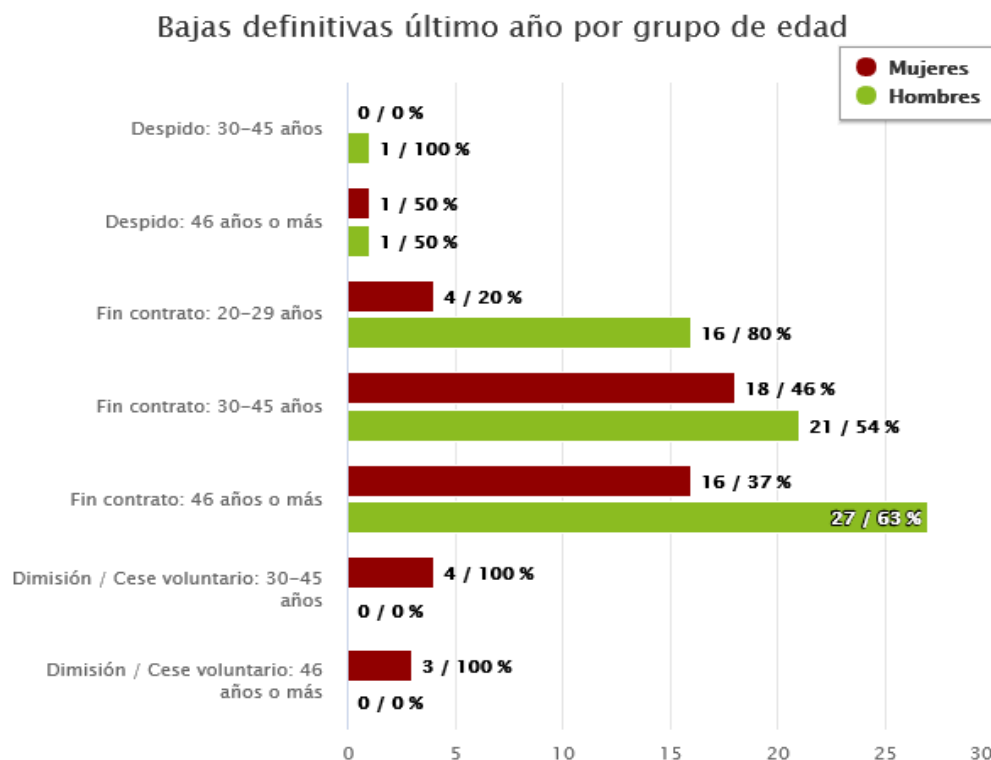
Incorporaciones último año por categoría Mujeres



Incorporaciones último año por categoría Hombres



En el último año se han incorporado 43 mujeres y 67 hombres. Las incorporaciones de mujeres en mayor número lo han sido en la categoría de Brigada Peón, un 31,4% (n=16), seguido de Monitoras deportivas, un 13,7% (n=7), y Trabajadoras sociales, un 9,8% (n=5). Las incorporaciones de hombres, igualmente el mayor número lo ha sido a Brigada Peón, un 43,3% (n=29), seguido de Monitor deportivo, 23,9% (n=16), y a Brigada oficial, 23,9% (n=16)¹. Se observa en el último año que la tendencia es bastante significativa a incorporar más hombres que mujeres, aunque destaca el hecho de que se han incorporado mujeres a la categoría de Brigada o de Deportiva, pero sigue manteniéndose en estas categorías una segregación horizontal considerable. También destaca el hecho que en 11 de las 16 categorías en que se han producido incorporaciones la mayoría lo ha sido de mujeres, aunque las vacantes en esas categorías son muy inferiores a las existentes en las categorías que



han entrado un mayor número de hombres.

¹ La nomenclatura utilizada por la propia organización, revela que no es habitual hacer un uso del lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales.

Llama la atención que los ceses voluntarios en el último año son exclusivamente de mujeres, coincidiendo la circunstancia que la franja de edad de estas mujeres que han causado baja voluntaria está en relación con las de mayores necesidades de conciliación familiar y suponen el 17,5% de la plantilla femenina.

Los ceses voluntarios se deben al 90% en renunciaciones por mejora de empleo y no a las dificultades de conciliación, porque todas las empleadas que renunciaron tenían horario de mañana.

La baja por despido está equilibrada para ambos sexos, en el último año ha habido 3 de las cuales 2 han sido hombres y 1 mujer.

En el caso de finalización de contrato, en todas las franjas de edad es mayor el número de hombres que ha causado baja que de mujeres, concretamente 64 hombres frente a 38 mujeres, aunque dicha diferencia, a priori, no resulta significativa si se tiene en cuenta la proporción de hombres y mujeres contratadas.

II. FORMACIÓN.

a) Información cualitativa

El Ayuntamiento se halla acogido al Plan Formativo de la Diputación de València dirigido a todo el personal, y tanto su diseño como su ejecución es desarrollada por agentes externos a la organización.

El Ayuntamiento de Massanassa dispone de mecanismos para la detección de las necesidades formativas a través de la comunicación de las Jefaturas de área. Además, disfruta de convenios especiales con otras organizaciones o administraciones para que el personal pueda realizar formación, como la Diputación de València o la Federación Valenciana de Municipios y Provincias.

En relación con la oferta formativa y la plantilla, los criterios de selección de las personas destinatarias vienen determinados por lo que marca la Diputación de València. Se debe tener en cuenta que la formación es voluntaria y que mayoritariamente participan mujeres.

No existe formación para el personal en materia de Igualdad de género.

El Ayuntamiento difunde los planes de formación que se realizan en la organización mediante correos electrónicos internos. El personal puede solicitar la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la organización o de otras administraciones. Las formaciones se realizan en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral.

Respecto a los cursos de formación fuera del horario laboral estos están relacionados con la prevención de riesgos laborales y se compensa el saldo de horas trabajadas por ser cursos fuera del horario laboral.

La formación siempre está relacionada con el puesto de trabajo.

No existe una provisión de ayudas o beneficios para la formación externa.

b) Ayudas a la formación externa

Respecto a la información recibida acerca de las ayudas a la formación externa se benefician 5 mujeres y ningún hombre.

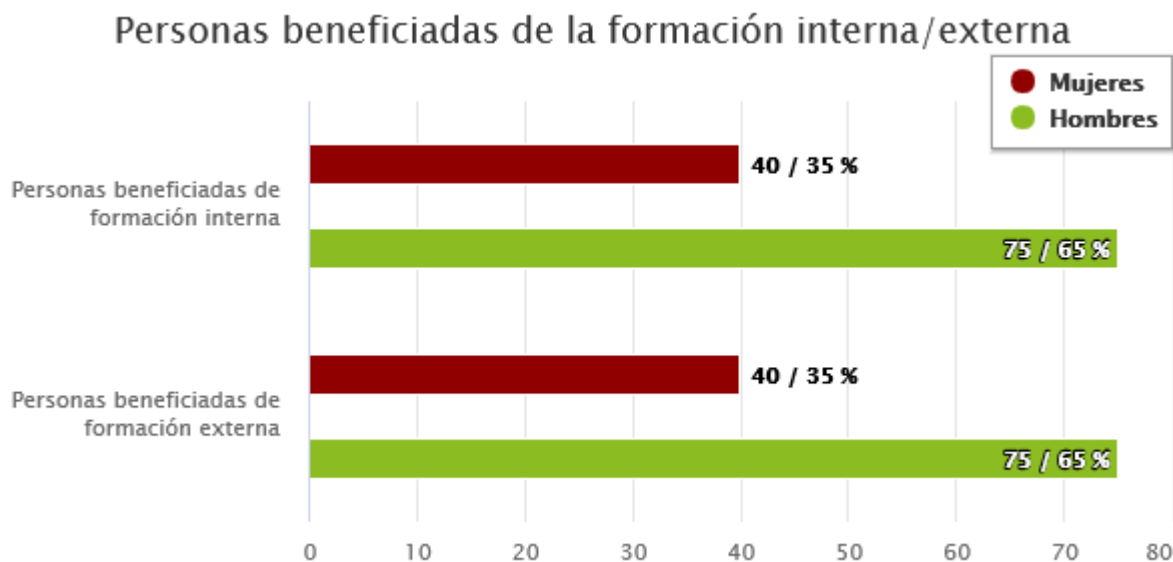
Este tipo de ayudas se concede a los empleados que deben realizar formación específica no incluida en el Plan de Diputación o de la FVMP y que tiene un coste, sufragado por el presupuesto del Ayuntamiento. Se concede a grupos superiores A1 y A2 (habilitados) y a los C1 que necesiten ahondar en las funciones del puesto de trabajo o en la asunción de funciones extraordinarias.

Ayudas a la formación Externa



c) Personas beneficiadas por tipo de formación

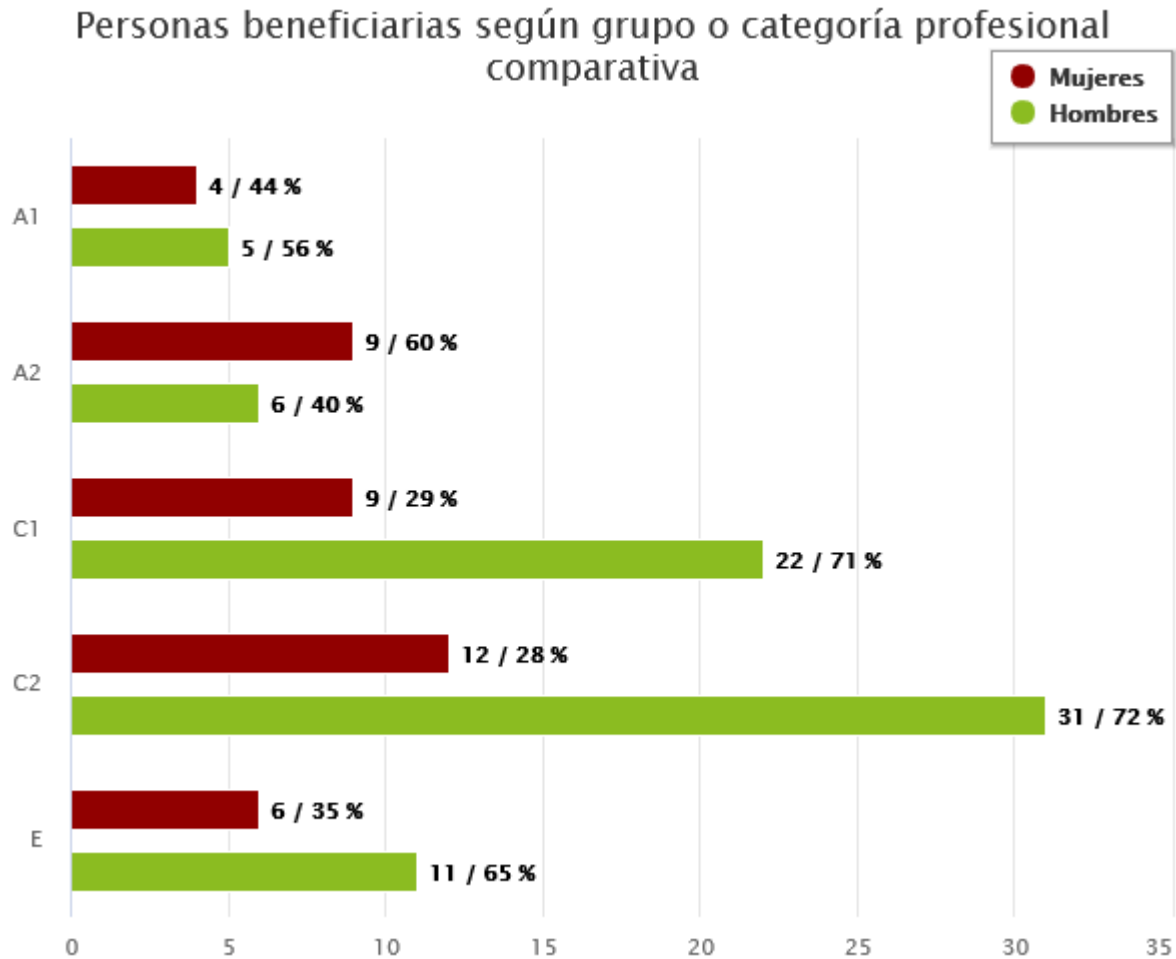
Respecto a las personas beneficiadas tanto de la formación interna como externa es el total de la plantilla.



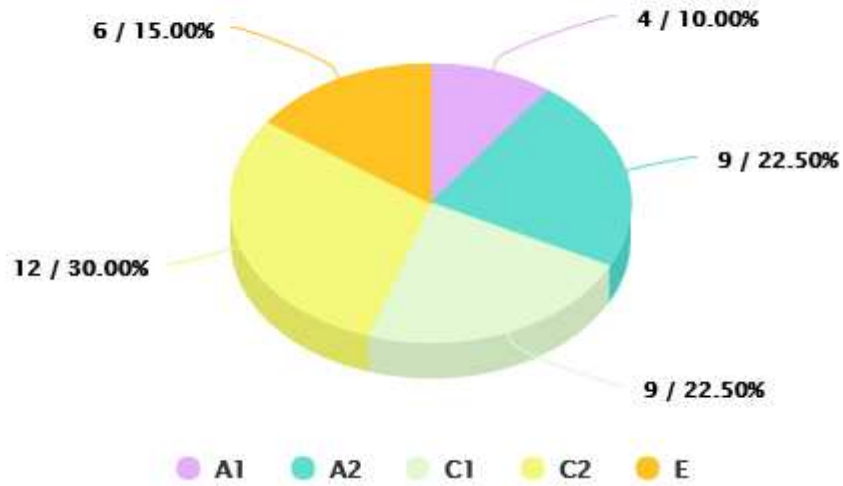
d) Personas beneficiarias según grupo o categoría profesional

La categoría profesional C2 en relación con las formaciones es la más beneficiada, tanto las mujeres como los hombres, seguida por la categoría C1 en el caso de los hombres y las categorías C1 y A2, por igual, en el caso de las mujeres.

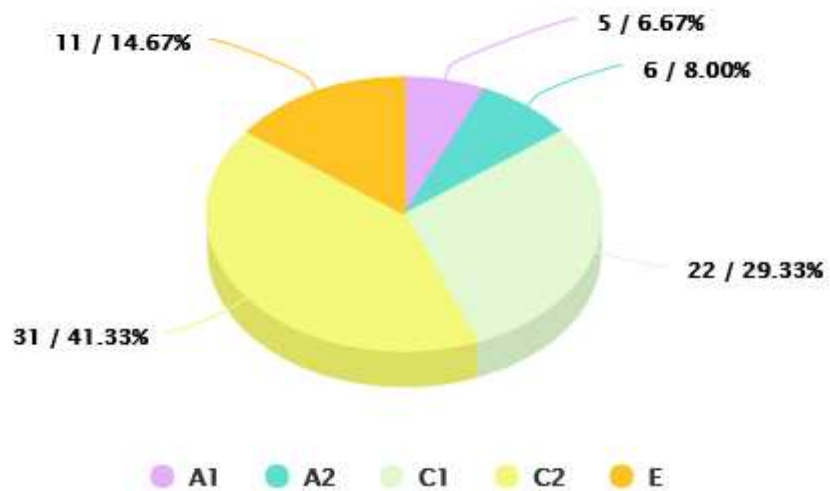
Esta diferencia está en correlación a la distribución de la plantilla en esos grupos, ya que realmente como se observa en otros gráficos se beneficia el total del personal.



Personas beneficiarias según grupo o categoría profesional mujeres



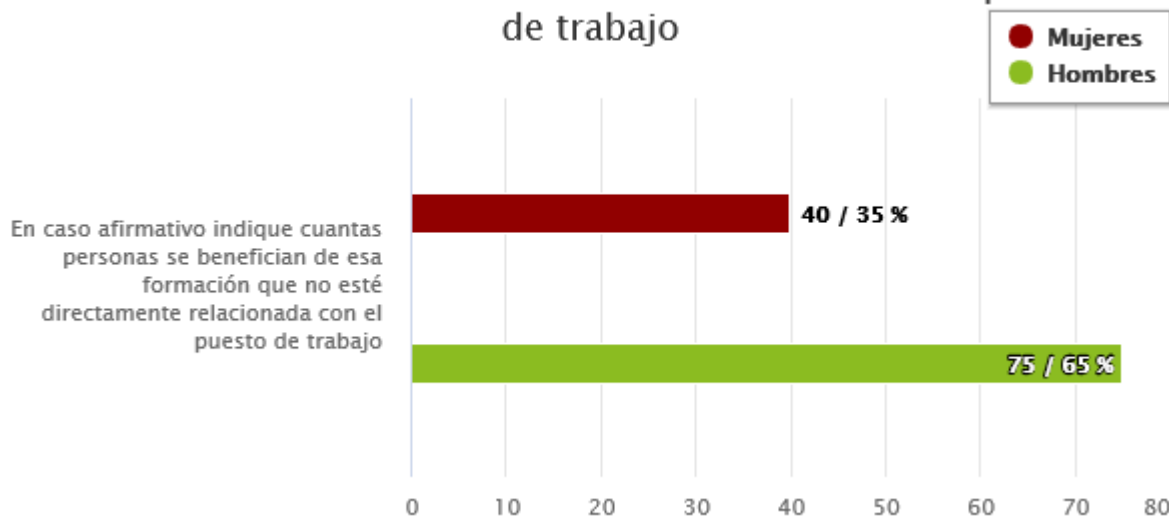
Personas beneficiarias según grupo o categoría profesional hombres



e) Tipo de formación no asociada al puesto de trabajo

El total de la plantilla se ha beneficiado de formación no asociada al puesto de trabajo.

Personas beneficiarias de formación no asociada al puesto de trabajo



El Ayuntamiento según los datos, no ha impartido ninguna formación en materia de Igualdad de género, y en consecuencia concretamente en esta materia, no ha resultado beneficiada ninguna persona de la plantilla.

Se recomienda diseñar y activar un Plan de Formación en Igualdad de Género que posibilite la correcta implementación del Plan de Igualdad.

III. CONDICIONES DE TRABAJO

Para la selección de personal, la organización declara tener en cuenta unos factores determinantes para la apertura de un proceso de selección y contratación en la organización concretos. Estos factores son:

- Sustitución de otras trabajadoras o trabajadores.
- Subvenciones o incentivos de fomento al empleo.
- Otros factores como jubilaciones, administración digital.

Las estrategias de reclutamiento más utilizadas por la organización para la realización de procesos de selección son las bolsas de trabajo, bolsas de empleo, el recurso a Servicios Públicos de Empleo y la Convocatoria Pública de Empleo.

En cuanto al perfil del puesto de trabajo a cubrir en los procesos de selección, se establece a través de Resolución de la Alcaldía en la que se aprueba la Oferta de Empleo Público. Por otro lado, los métodos de selección utilizados son:

- la realización de pruebas selectivas
- exámenes
- oposición,
- concurso de méritos
- y entrevista personal.

Los factores determinantes de la apertura de un proceso de selección y contratación son los criterios de selección de carácter profesional para cada grupo, categoría o puesto de trabajo que constan en el RPT (Relación de Puestos de Trabajo) de que dispone el Ayuntamiento aprobada en 2006 y modificada recientemente en febrero de 2019.

Respecto a los criterios profesionales de aplicación general, en su caso, a todos los grupos, categorías y puestos de trabajo la organización sigue los criterios establecidos en su RPT.

La organización en la realización de las entrevistas personales del proceso selectivo aplica con carácter general los siguientes criterios personales de selección:

- Experiencia
- Capacidad de trabajo en equipo
- Iniciativa

La organización en la realización de las entrevistas personales del proceso selectivo en el caso de puestos de técnicos y jefaturas de servicios aplica con carácter particular criterios personales de selección como la capacidad de mando y habilidades en organización y/o coordinación de equipos.

El proceso de selección se desarrolla en las siguientes fases:

1º Aprobación OEP

2º Aprobación bases y convocatoria

3º Publicación convocatoria.

4º Realización de las pruebas y/o entrevistas

5º Calificación por el Tribunal

6º Formalización del contrato con el/la, los/las candidatos/as seleccionados/nombramientos funcionarios.

El órgano implicado en el proceso de selección es fundamentalmente el Tribunal calificador (normalmente constituido por funcionariado de carrera de rango superior). Correspondiendo la decisión final a resolución de la Alcaldía.

No se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la organización.

Además, desde el Ayuntamiento no se percibe ningún tipo de barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres en la organización, si bien existen determinados servicios o puestos que están especialmente masculinizados como son la Brigada de mantenimiento y la Policía Local.

En el proceso de selección de la organización, los criterios se clasifican según su influencia en positivos, indiferentes y negativos.

Positivo	Indiferente	Negativo
-----------------	--------------------	-----------------

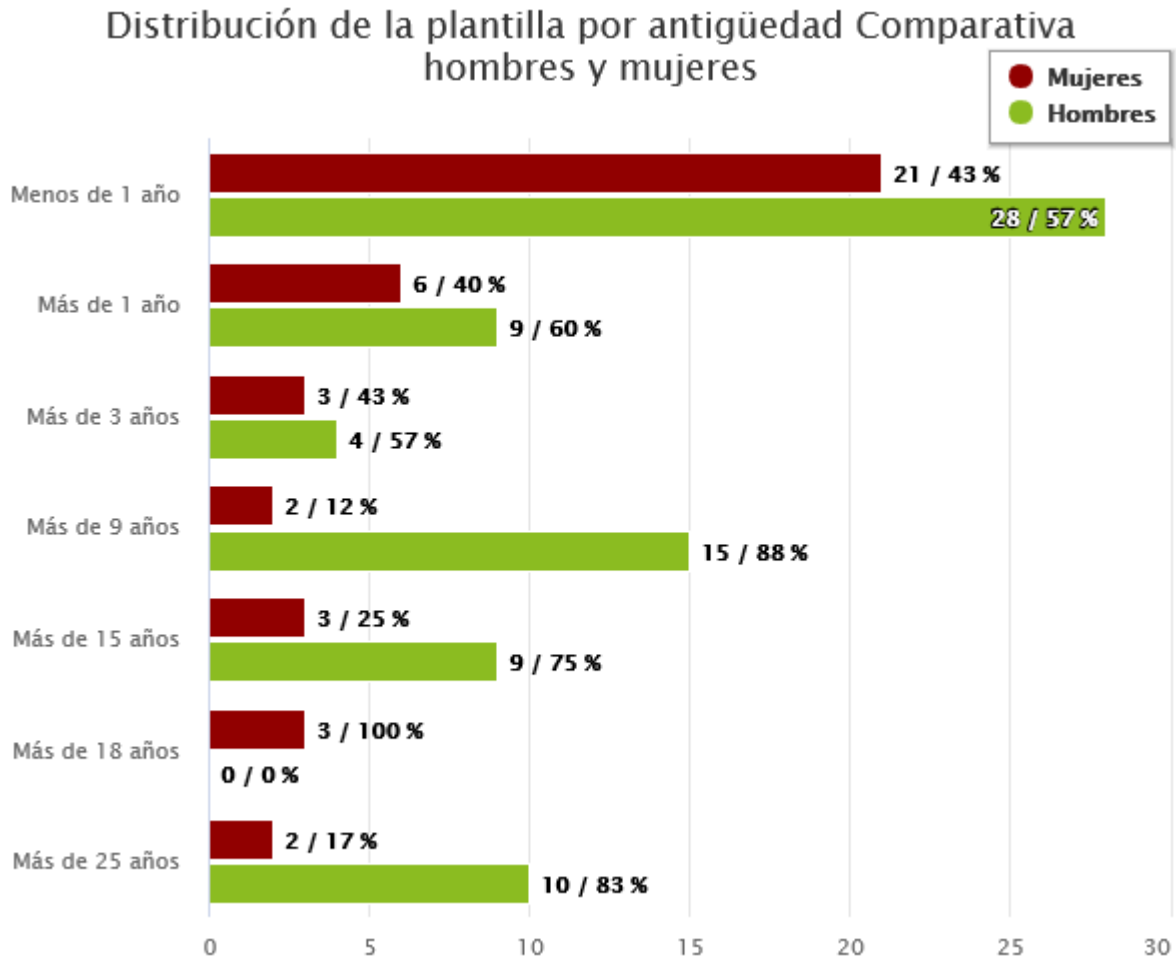
-Asertividad	-Sexo femenino	-Haber sido sancionada/o disciplinariamente en el seno de alguna organización
-Experiencia	-Edad entre 25 y 40 años	
-Iniciativa	-Estado Civil de casada/o	
-Capacidad de trabajo en equipo	-Aspecto físico agradable	
-Antigüedad en la organización (10 ó más años)	-Disponibilidad para viajar	
-Capacidad de mando	-Disponibilidad para cambiar de residencia	
-Dotes para el liderazgo	-No afiliación sindical	
-Habilidades en organización y coordinación de equipos	-Docilidad	
-Afabilidad	-Fuerza física	
-Esfuerzo formativo realizado	-Destreza Manual	
-Desempeño de puestos de mando	-Carencia de responsabilidades familiares	
	-Disponibilidad para trabajar a tiempo parcial	
	-Disponibilidad de tiempo extra para dedicar a la organización (si se le requiriera)	
	-Disponibilidad de recursos técnicos para el teletrabajo en el domicilio	

El hecho de que se valoren de manera positiva criterios como son la antigüedad en la organización donde a partir de los 10 años de antigüedad una abrumadora mayoría son hombres puede suponer un sesgo de género en el proceso de selección. Podría ocurrir esto mismo en la aplicación del criterio de desempeño de puestos de mando. (Ver gráfico distribución de plantilla por antigüedad).

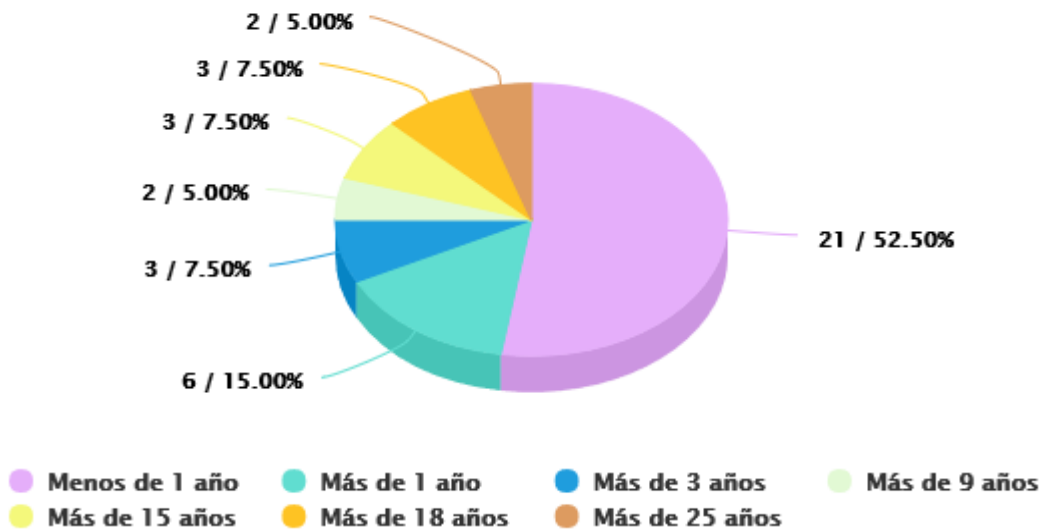
a) Análisis de la antigüedad

En relación con la antigüedad de trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Massanassa, a cuanto más antigüedad mayor es el porcentaje de hombres. La mayor parte de la población se encuentra en menos de 1 año, tanto para hombres (n=28) como para mujeres (n= 21), siendo 37,3% y el 52,5% respectivamente.

Destaca los altos porcentajes de los hombres a partir de los 9 años de antigüedad suponiendo un 45% de la plantilla masculina frente al 25% de la femenina.



Comparativo de Antigüedad – Mujeres



Comparativo de Antigüedad – Hombres



Debe matizarse que el hecho de que la cuestión de la antigüedad suponga un criterio positivo a la hora de realizar las selecciones o promociones, puede suponer un sesgo de género, ya que la mayoría de las personas con mayor antigüedad son hombres.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Información cualitativa

La organización no cuenta con un plan de carrera definido para todas las categorías y niveles jerárquicos y no dispone de sistemas de evaluación de personal de acuerdo a la promoción interna. Los criterios utilizados están basados en las funciones de categoría inferior al puesto vacante, la metodología y procedimiento, se realiza de acuerdo con la legislación de la Función Pública.

El órgano a quien corresponde la decisión final sobre la promoción del personal es la Alcaldía, en base a informes-propuestas de las Jefaturas de Área.

Hasta la fecha no se ha puesto en marcha ninguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la organización. Ni cuentan con incentivos para promocionar mujeres en el Ayuntamiento.

En la organización no se da habitualmente la promoción profesional en relación con la movilidad geográfica.

El Ayuntamiento no tiene prevista la realización de programas formativos orientados a la promoción interna del personal en ninguna de las categorías ni niveles jerárquicos.

La organización publicita las vacantes existentes para la promoción interna del personal a través de comunicación por correo electrónico a todo el personal.

No se reconocen los periodos suspensivos a efectos de la promoción, ni existe la posibilidad de transformación de contrato a tiempo parcial en tiempo completo, ni de contrato temporal en indefinido.

Destacar que en el último año no se han producido ascensos ni promociones del personal, por lo que no se incorpora información cuantitativa.

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

a) Estrategias

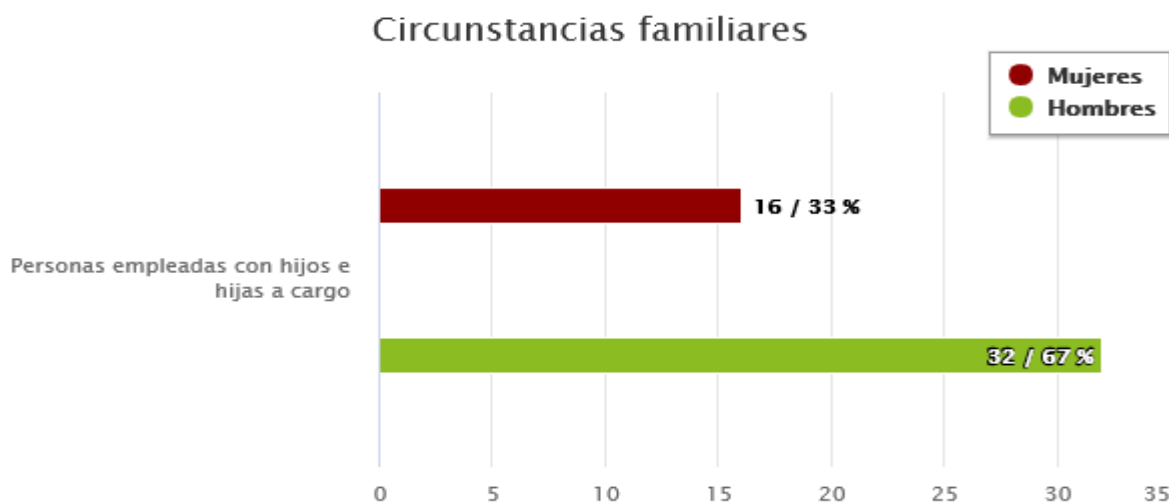
La actuación del Ayuntamiento en materia de conciliación de la vida laboral y familiar sigue las siguientes estrategias: la implementación del Plan Concilia, la posibilidad de flexibilidad horaria, y la posibilidad de transformar el contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial.

Por otra parte, se preocupa de divulgar los mecanismos, tanto legales como aquellos de que dispone la Organización, a través de comunicación a todo el personal por vía de correo electrónico, y publicación del calendario laboral, si bien no desarrolla métodos de promoción del uso de las medidas de conciliación.

Al personal que desea acogerse a alguna de las medidas de conciliación se le exige una comunicación formal escrita, a la que se tarda aproximadamente una semana en responder.

Se recomienda trazar una estrategia de comunicación que promocióne la información relativa a los permisos de conciliación.

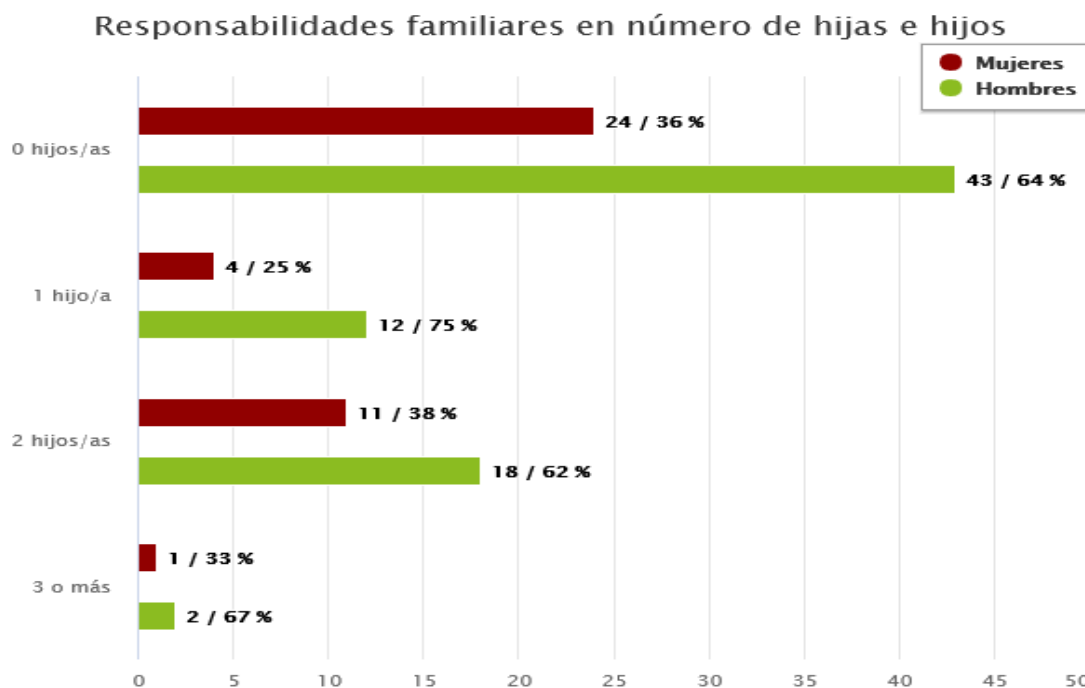
b) Circunstancias familiares



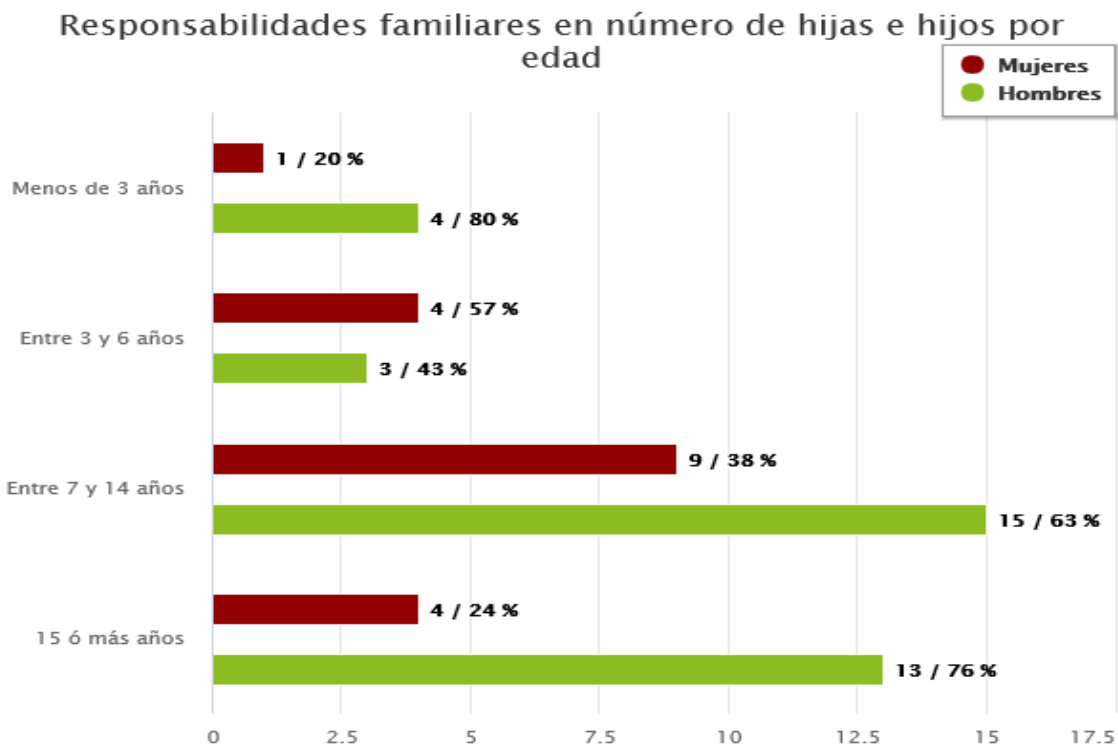
Un porcentaje importante de la plantilla tiene hijas o hijos a cargo, en concreto se trata de 40% de las mujeres (n=16) de la plantilla y el 42,7% de los hombres de la plantilla (n=32).

Se observa un número importante de mujeres, más de la mitad de la plantilla femenina el 60% (n=24), y de hombres, también más de la mitad de la plantilla masculina 57,3% (n=43), que no tienen responsabilidades familiares descendentes. Que tengan únicamente un hijo o hija hay un 10% de mujeres (n=4) y un 16% de hombres (n=12), que tengan 2 hijos o hijas, un 27,5% de mujeres (n=11) y un 24% de hombres (n=18), y que tengan 3 o más hijos o hijas un 2,5% de mujeres (n=1) y un 2,7% de hombres (n=2).

No se cuenta con los datos de casos de discapacidad o diversidad familiar entre las hijas e hijos de la organización.



La edad de la descendencia es un indicativo de las diferentes necesidades que pueden tener las trabajadoras y trabajadores, sobre todo en las franjas de menos de 12 años, que suelen requerir un mayor acompañamiento tanto en horarios de entrada

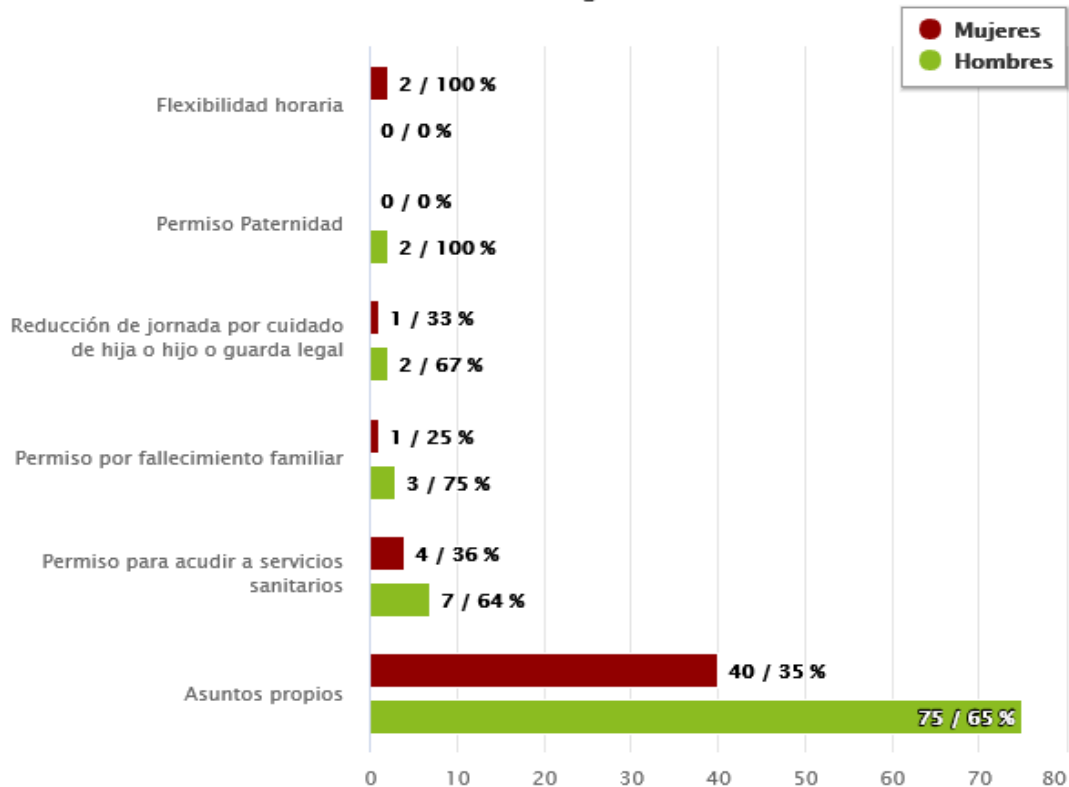


como de salida de los colegios, de la plantilla de la organización se encuentran en esta situación un 35% de mujeres y un 29,3% de hombres.

Medidas que desde la Administración facilitan esa labor son sobre todo la flexibilidad horaria.

c) Uso de los mecanismos legales de conciliación

Uso de los mecanismos legales de conciliación



Llama la atención el escaso uso de algunas de las medidas comúnmente utilizadas en la Administración, como es la flexibilidad horaria, en la que solo 2 mujeres optan por la misma.

En cuanto a los permisos para acudir a servicios sanitarios, se observa que la misma proporción de trabajadores (N=7) que trabajadoras (N=4), lo que supone un 9,3% de la población masculina y un 10% de la población femenina.

Se recomienda diseñar una estrategia de comunicación que promueva la información relativa a los permisos de conciliación, la modificación normativa recientemente producida y la duración y características de cada permiso.

d) Normalización de la vida profesional tras la atención de obligaciones familiares

Factores relacionados con maternidad o paternidad. N° de padres y madres en el último año



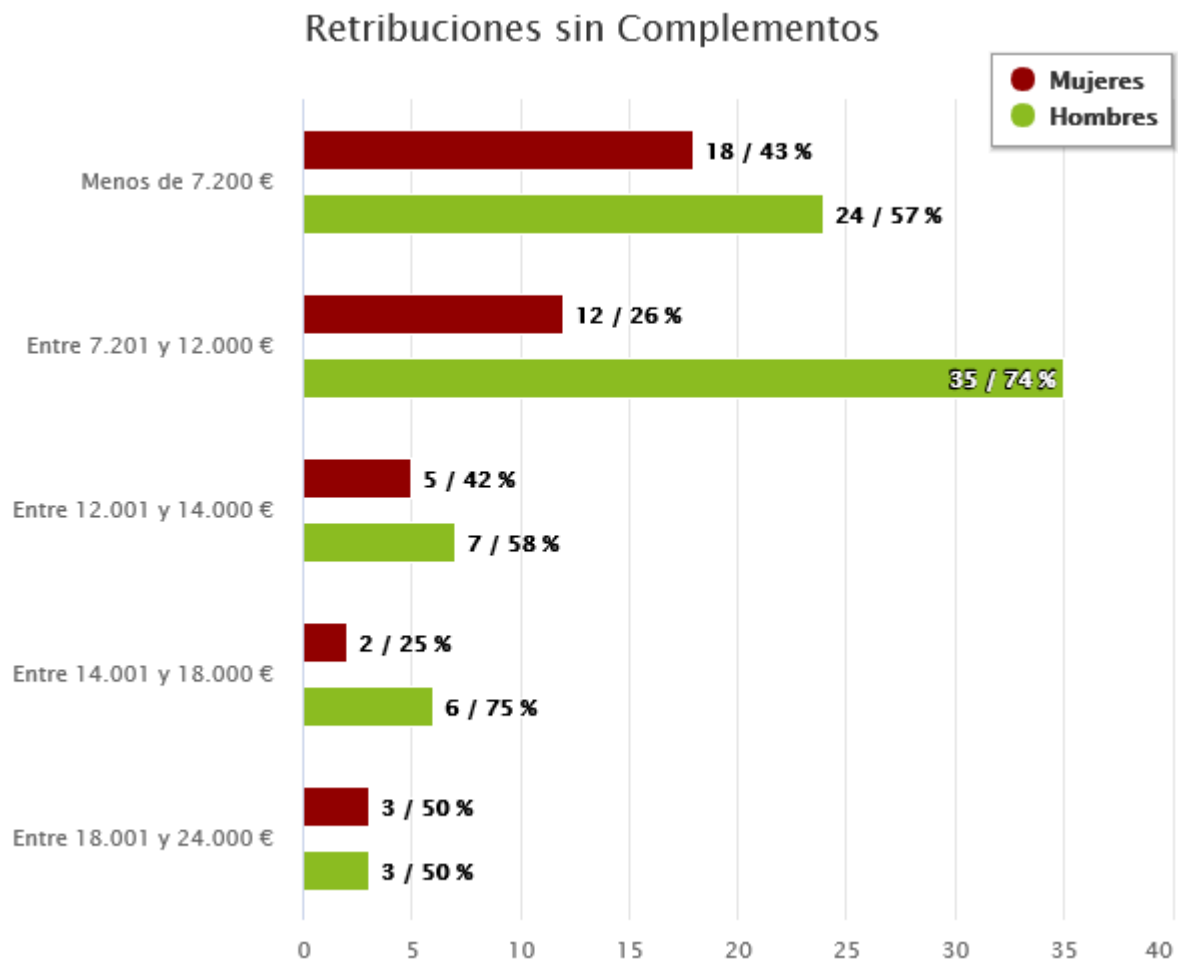
Solo dos trabajadores han disfrutado del permiso de paternidad. Ninguna trabajadora ha disfrutado de dicha circunstancia.

VI. RETRIBUCIONES.

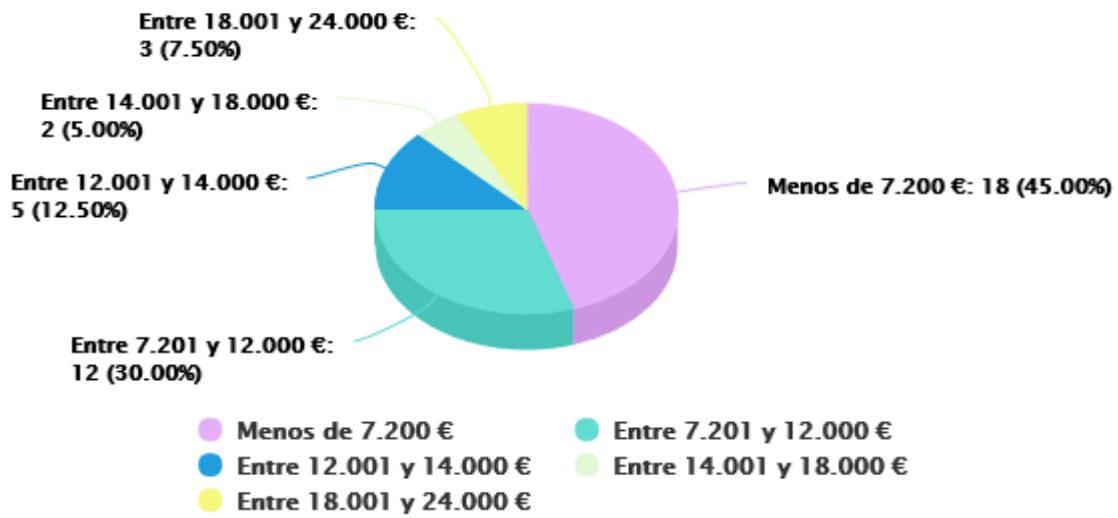
a) Retribuciones Salariales totales

Las retribuciones salariales sin complementos, teniendo en cuenta el total de la plantilla, el 45% de las mujeres tiene una retribución inferior a los 7.200€, mientras que el 46,7% de los hombres tiene una retribución de entre 7.201 y 12.000€.

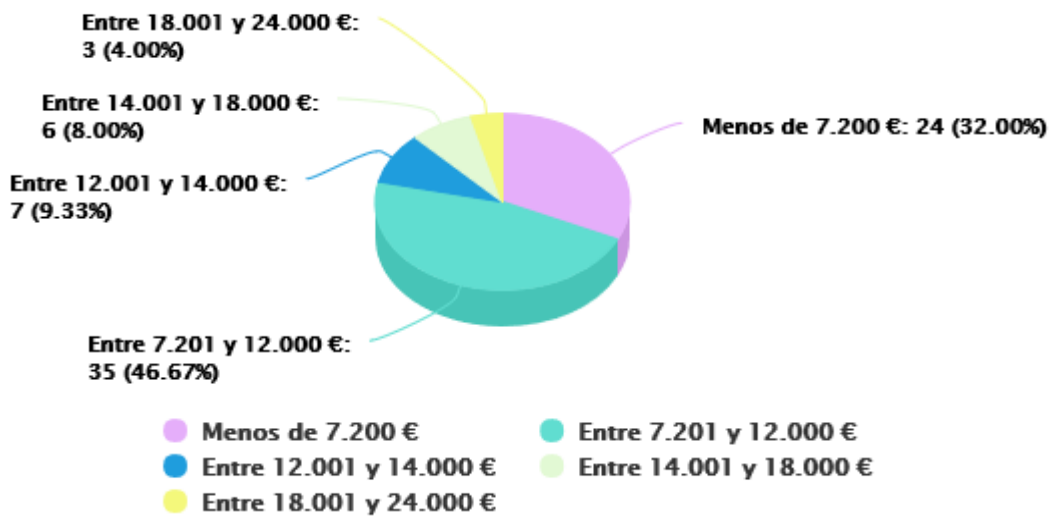
Con complementos el 40% de la plantilla femenina tiene una retribución inferior a 7.200€, cuando en esta franja son el 25,3% de los hombres. En el caso de los hombres el grupo más numeroso 29,3% se encuentra en una franja de retribuciones de entre 24.001 y 30.000€, donde las mujeres son el 30% de la plantilla femenina.



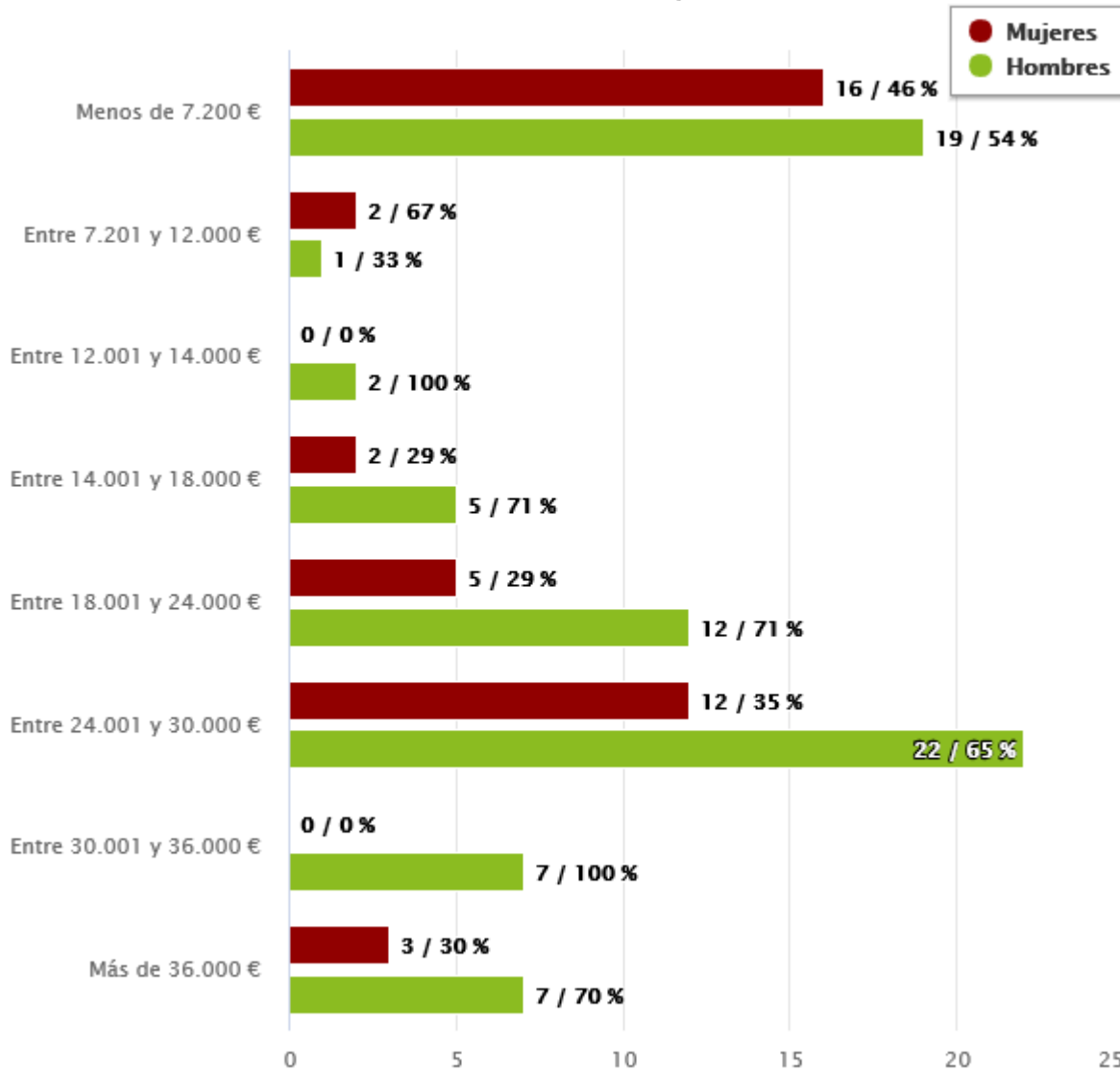
Retribuciones sin Complementos mujeres



Retribuciones sin Complementos hombres



Retribuciones con Complementos



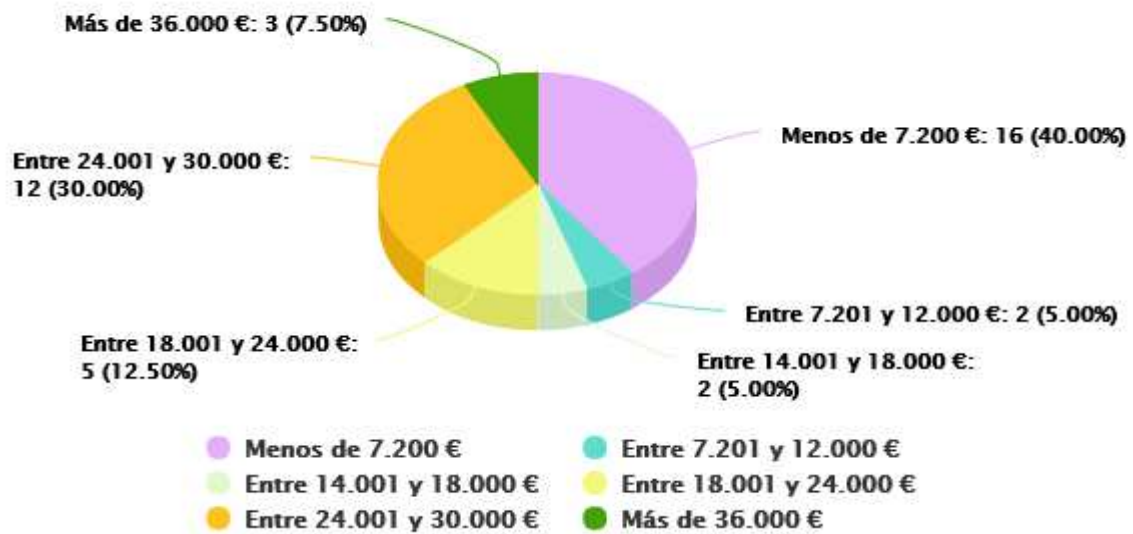
Se observa una brecha salarial, que resulta difícil de explicar teniendo en cuenta que:

1. Existe el mismo número de mujeres (N=7) y de hombres (N=7) con un contrato a tiempo parcial.

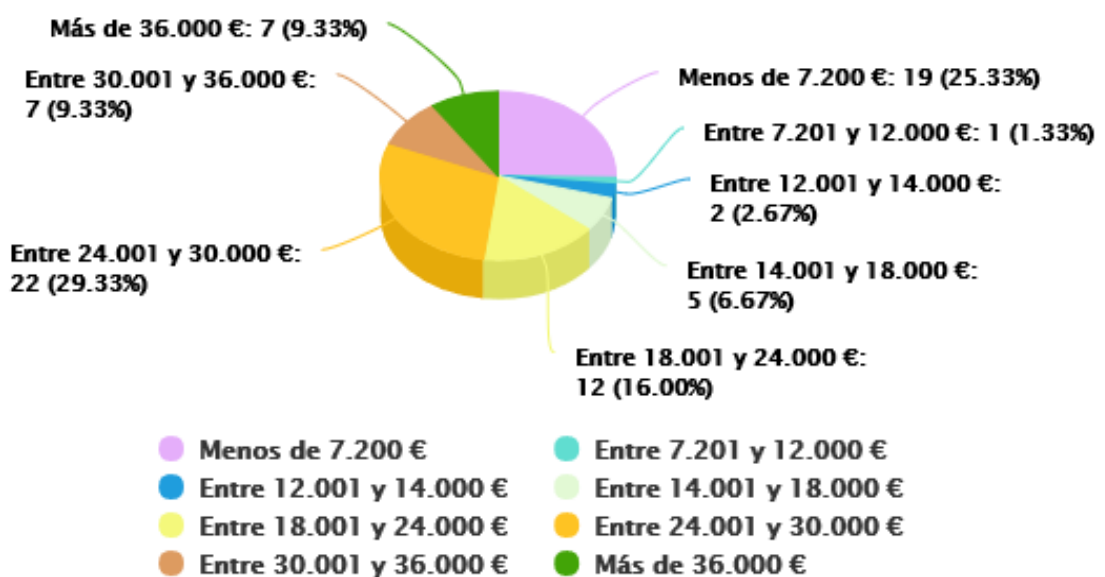
2. Los contratos de menos horas en esta organización los suscriben trabajadores (N=4) de menos de 10 horas y solo una trabajadora en esa misma circunstancia (ver página 39).

3. El número de trabajadores que ocupan puestos No cualificados (N=14) es superior al de mujeres (N=8) en esa misma categoría, lo que supone un porcentaje muy similar (un 20% de las trabajadoras, y un 18,6% de los trabajadores).

Retribuciones con Complementos mujeres



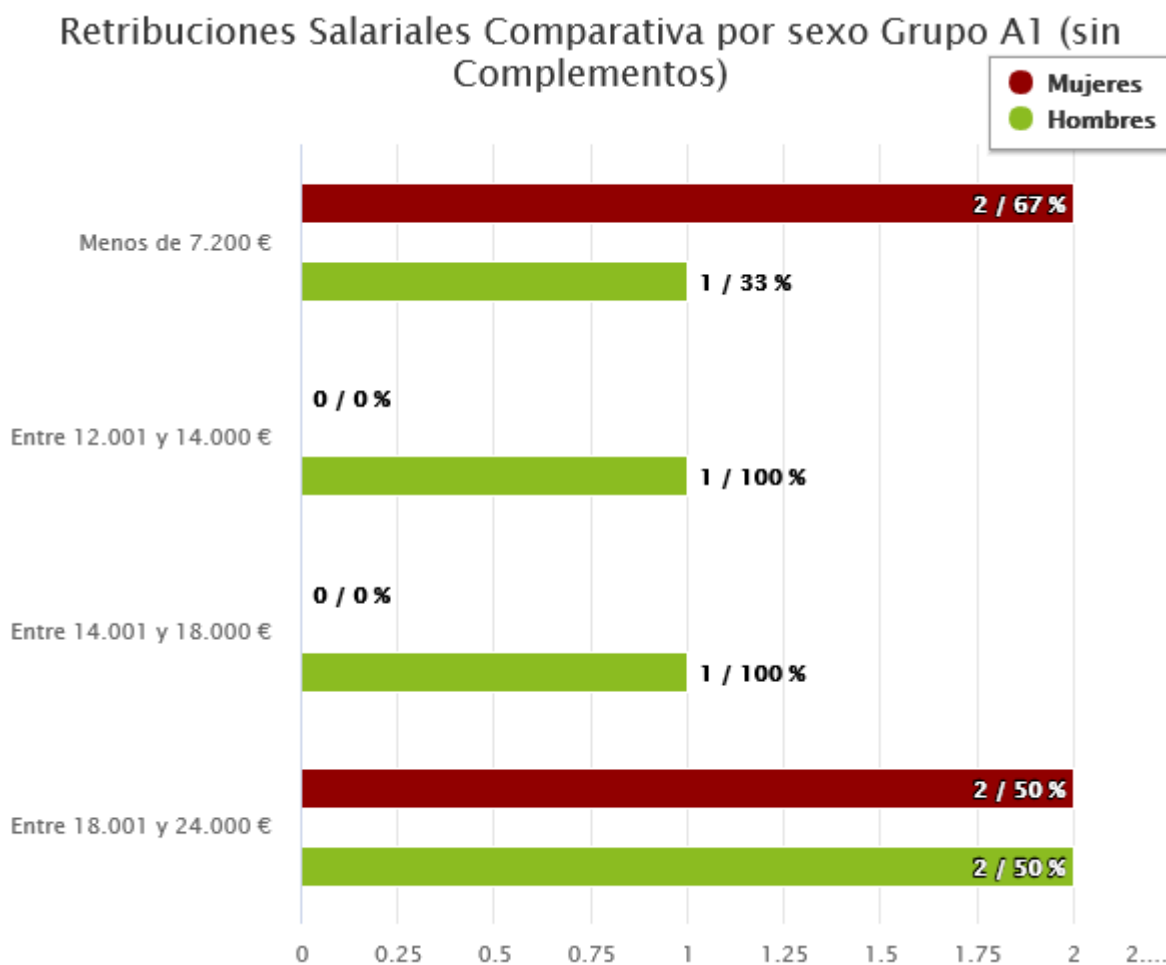
Retribuciones con Complementos hombres



b) Retribuciones Salariales por categoría sin Complementos

En el grupo A1, el 50% de las mujeres cobra menos de 7.200€ cuando los hombres son el 20% en esta retribución, y el otro 50% de las mujeres se sitúan en la franja de retribución de entre 18.001 y 24.000€.

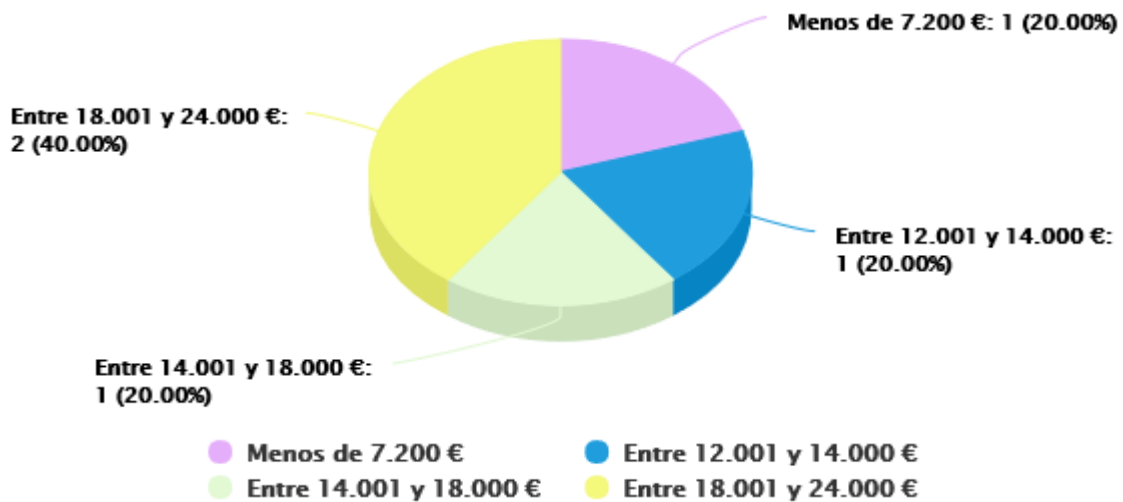
El 40% de los hombres pertenecientes a este grupo, tienen una retribución de entre 18.001 y 24.000€.



Retribuciones sin Complementos Grupo A1 mujeres

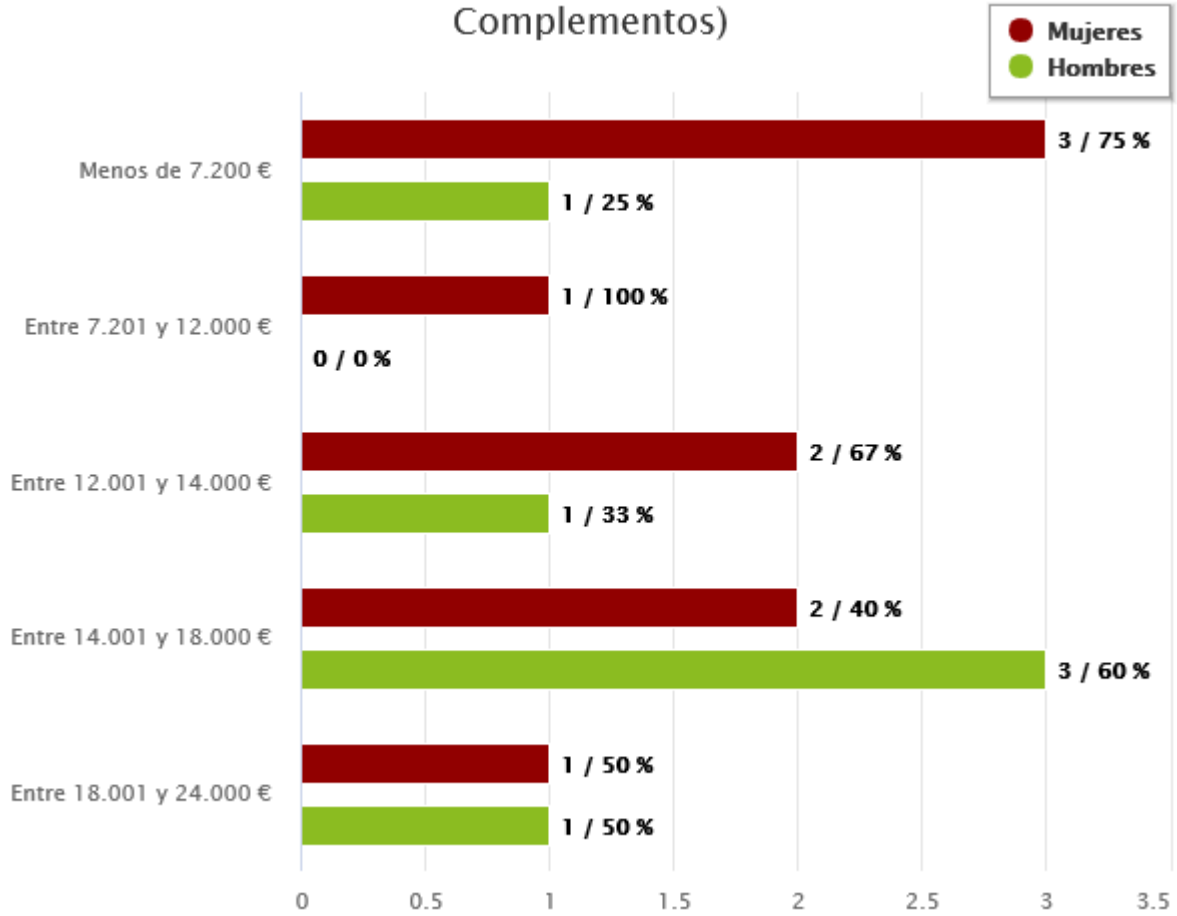


Retribuciones sin Complementos Grupo A1 hombres

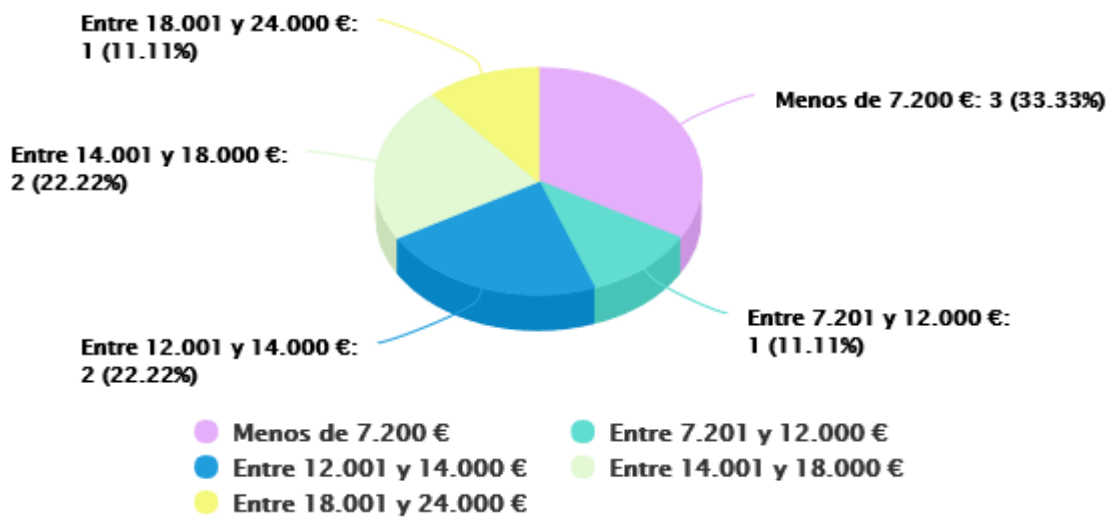


En el grupo A2, la mayoría de las mujeres, el 33,3% de este grupo tiene una retribución inferior a 7.200€, en el caso de los hombres es el 16,7% los que cobran menos de 7.200€. Los hombres del grupo A2, el 50% de ellos está en una franja de retribución entre 14.001 y 18.000€, cuando las mujeres en esta franja son el 22,2%.

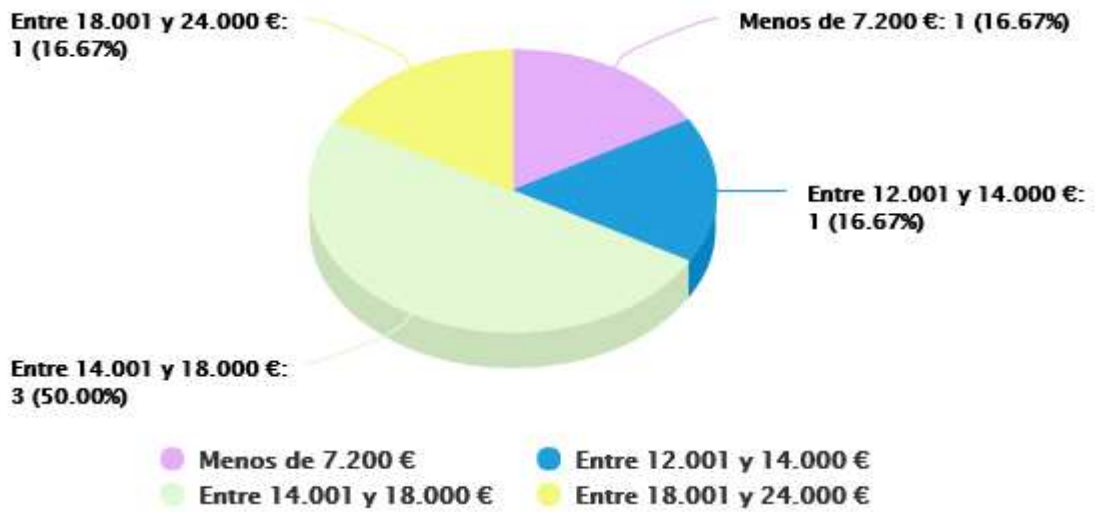
Retribuciones Salariales Comparativa por sexo Grupo A2 (sin Complementos)



Retribuciones sin Complementos Grupo A2 mujeres

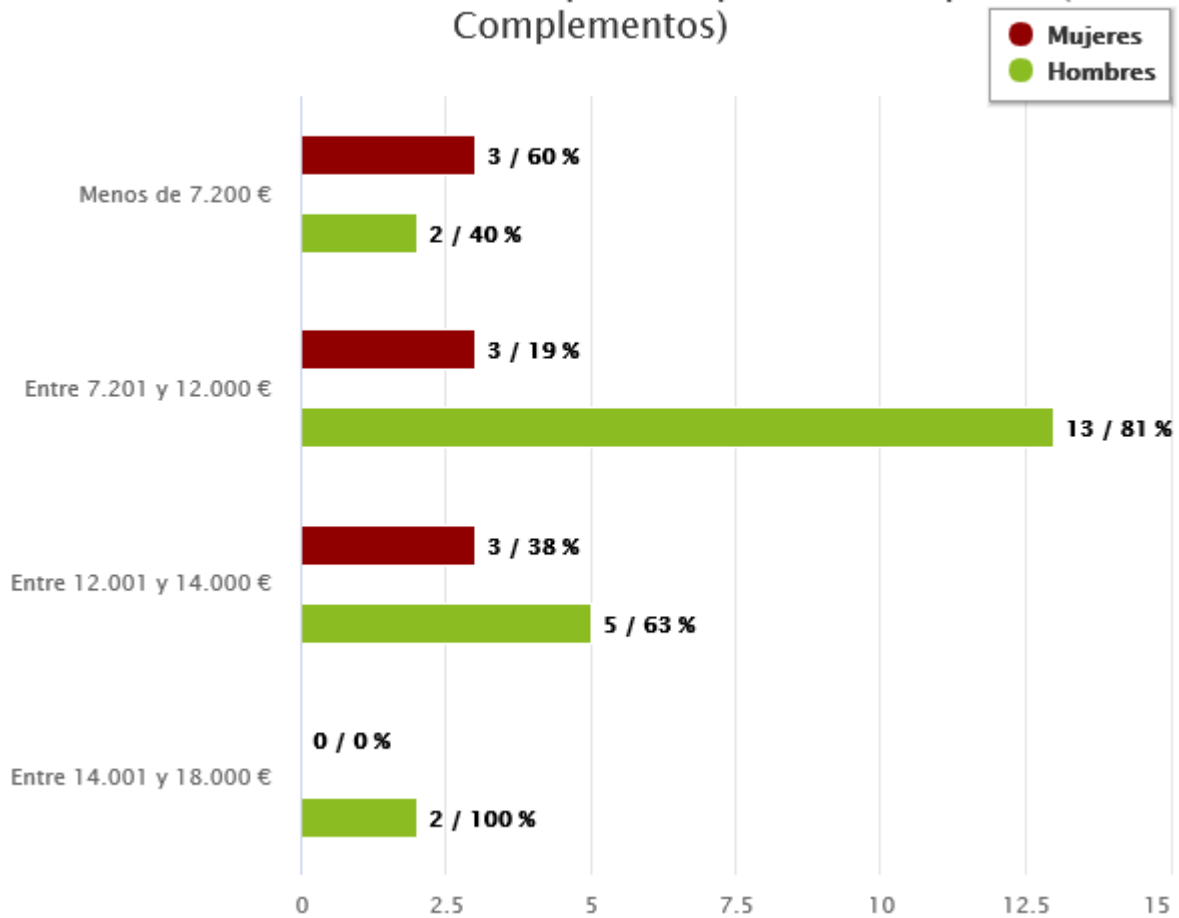


Retribuciones sin Complementos Grupo A2 hombres



En el grupo C1, las mujeres se distribuyen por igual un 33,3% en las franjas de retribución de menos de 7.200€, de 7.201 y 12.000€ y entre 12.001 y 14.000€, cuando los hombres se distribuyen en un 9,1%, 59,1% y 22,7% respectivamente en estas tres franjas.

Retribuciones Salariales Comparativa por sexo Grupo C1 (sin Complementos)

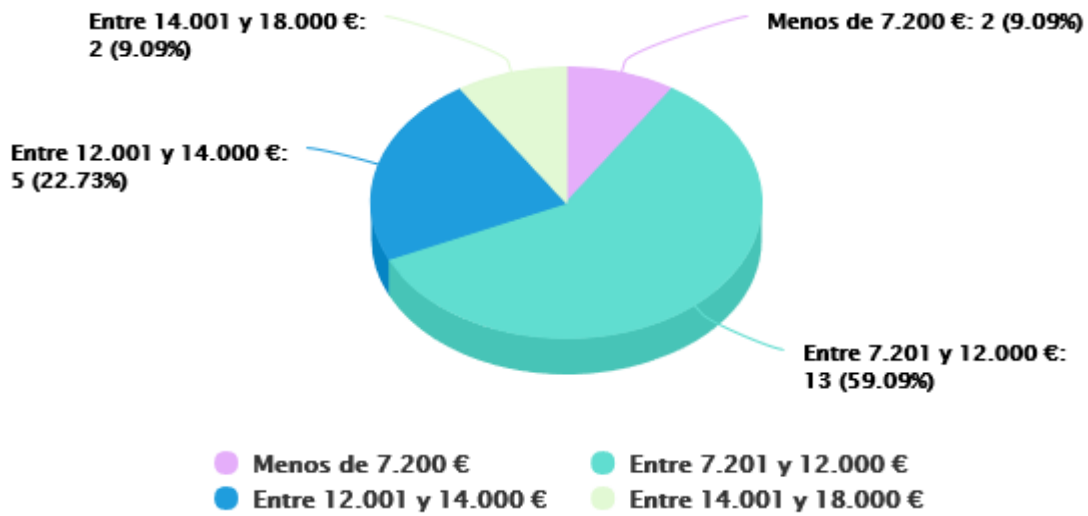


Retribuciones sin Complementos Grupo C1 mujeres



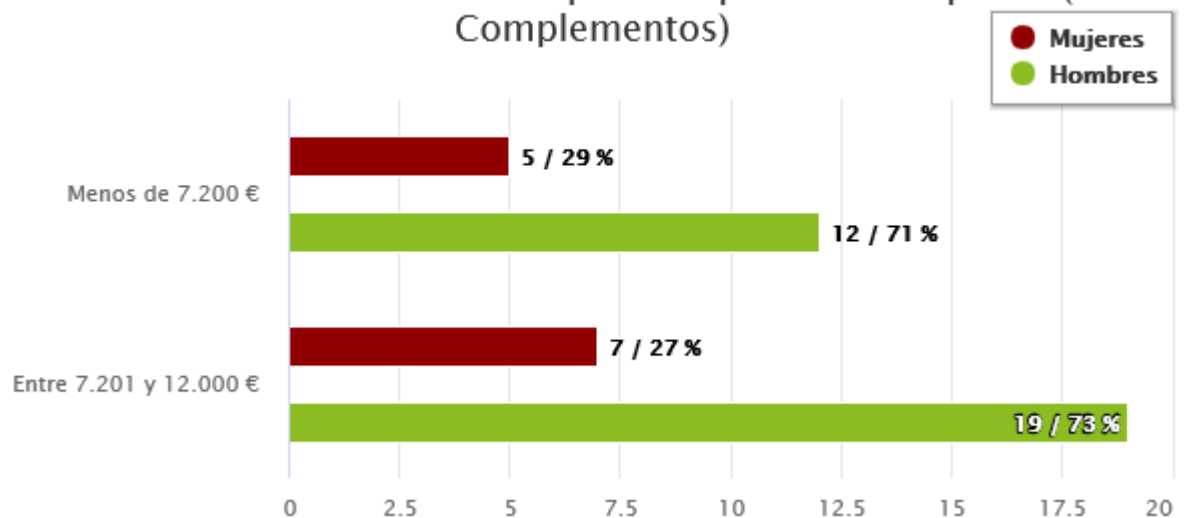


Retribuciones sin Complementos Grupo C1 hombres

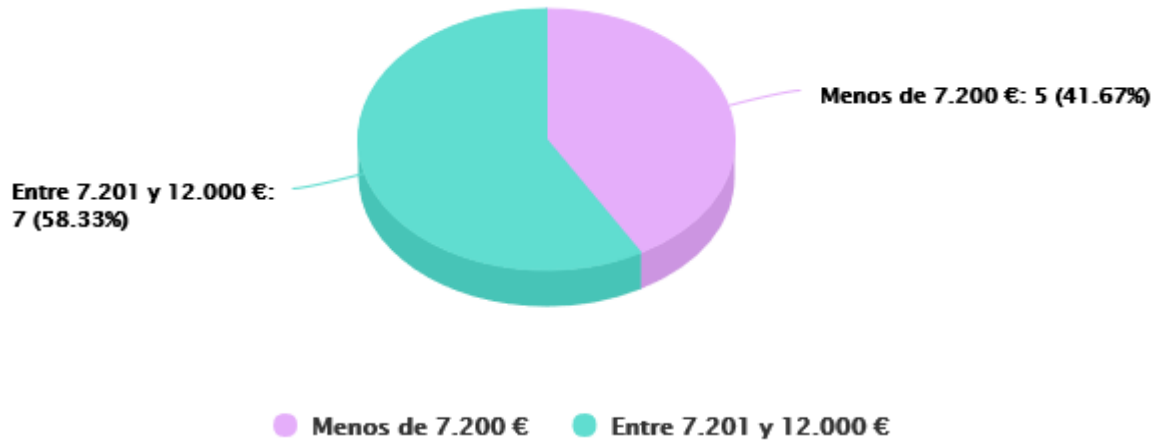


En el grupo C2, el 58,3% de las mujeres se sitúa en una franja de retribución de entre 7.201 y 12.000€, los hombres se sitúan en esta misma franja el 61,3%.

Retribuciones Salariales Comparativa por sexo Grupo C2 (sin Complementos)



Retribuciones sin Complementos Grupo C2 mujeres



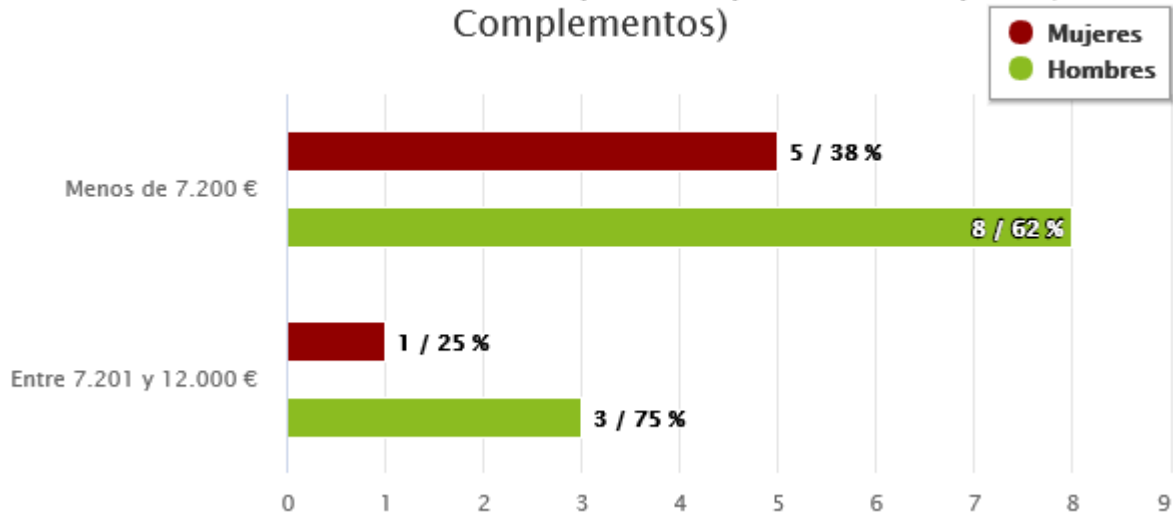
Retribuciones sin Complementos Grupo C2 hombres



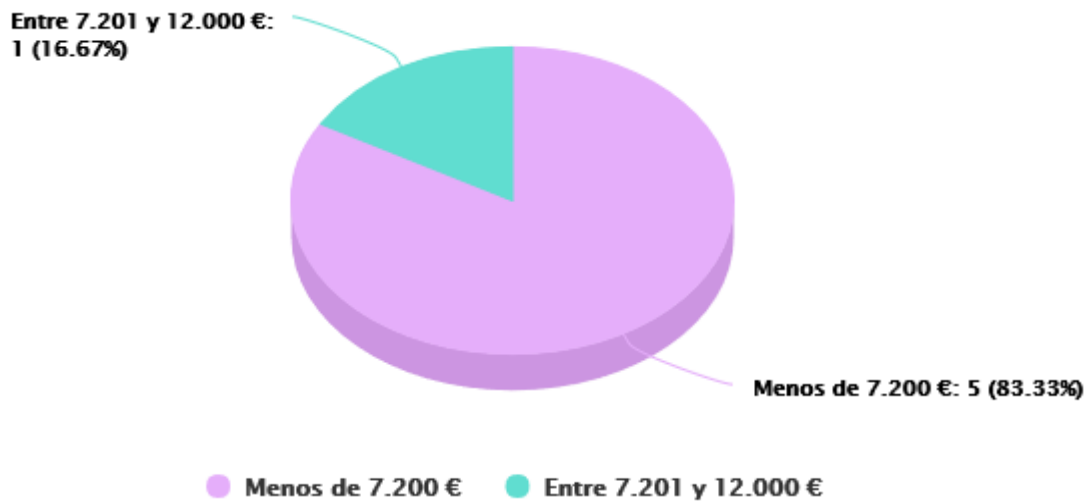
En el grupo E, el 83,3% de las mujeres tiene una retribución inferior a 7.200€, en esta misma franja son un 72,7% de los hombres.



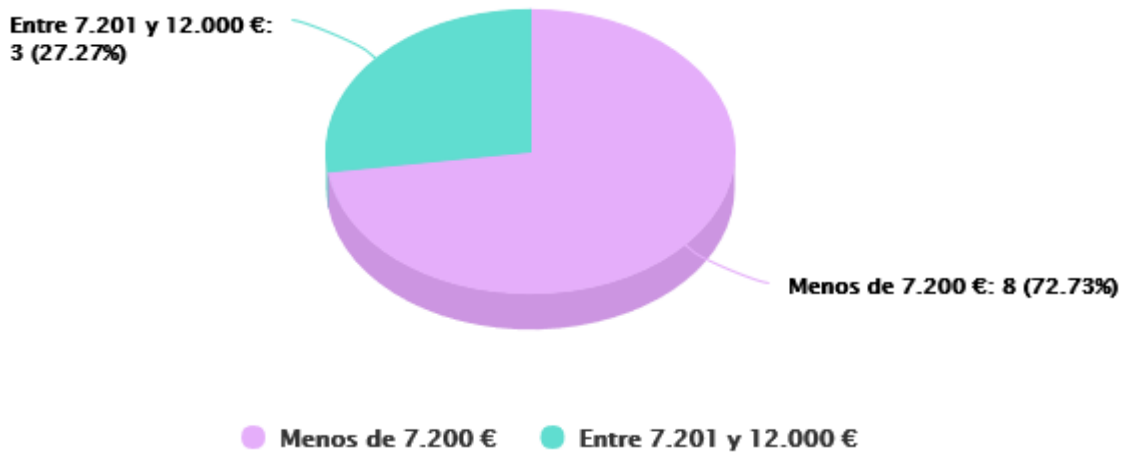
Retribuciones Salariales Comparativa por sexo Grupo E (sin Complementos)



Retribuciones sin Complementos Grupo E mujeres



Retribuciones sin Complementos Grupo E hombres



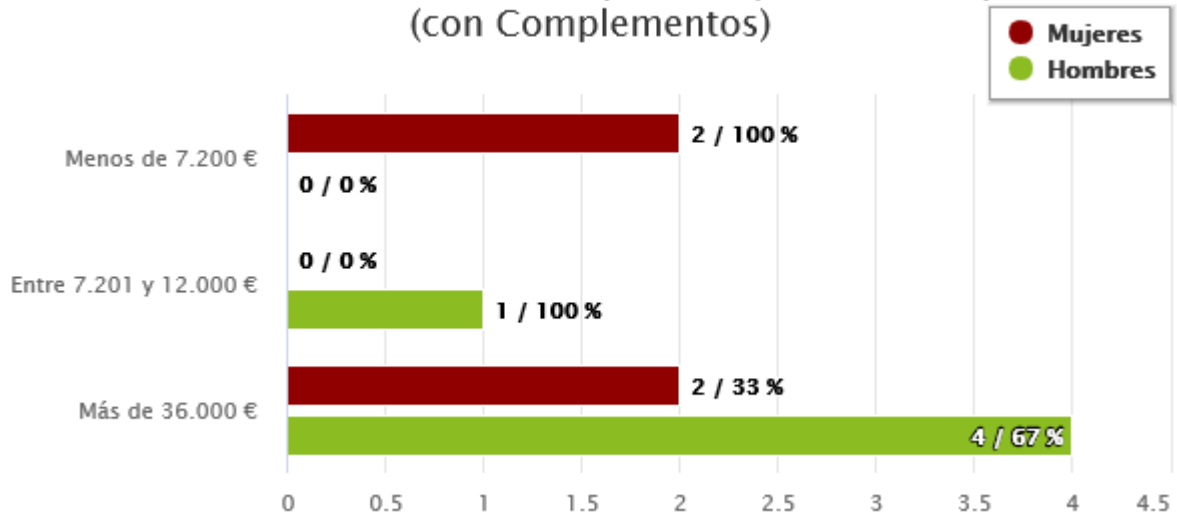
Se observa una marcada brecha salarial, sobre todo en los grupos de categorías superior, únicamente podría considerarse la existencia de un equilibrio en el grupo C2.

Desde el Ayuntamiento de Massanassa se manifiesta como justificación de estas diferencias salariales que: *“En cuanto a las retribuciones, se han reflejado las retribuciones brutas anuales para todo el personal por igual, sin diferenciar si eran contratados de plantilla estable o temporal ni del tiempo que habían estado contratados.”*

c) Retribuciones Salariales por categoría con Complementos

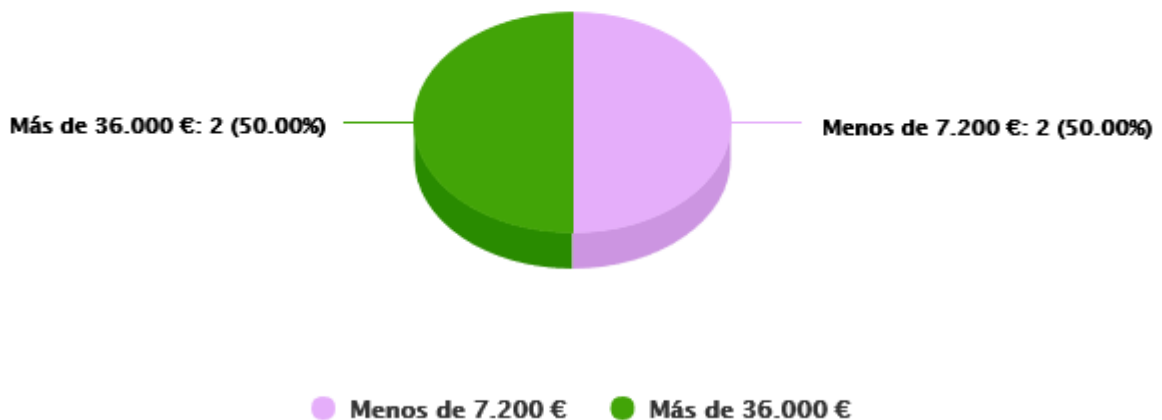
En el grupo A1, el 50% de las mujeres tiene una retribución inferior a 7.200€ cuando ningún hombre se encuentra en esta situación. El otro 50% de las mujeres tiene una retribución superior a los 36.000€ donde el 80% de los hombres tiene esta misma retribución.

Retribuciones Salariales Comparativa por sexo Grupo A1 (con Complementos)

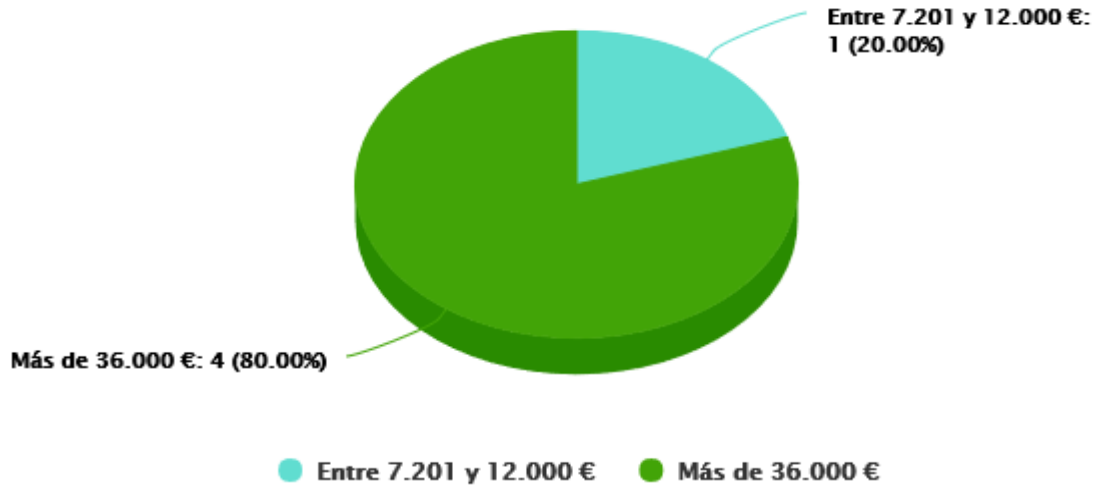


La organización nos ha indicado que, en este caso, las 2 trabajadoras y el trabajador de las dos bandas inferiores están a jornada parcial (profesorado de la EPA, contratado de septiembre a diciembre).

Retribuciones con Complementos Grupo A1 mujeres

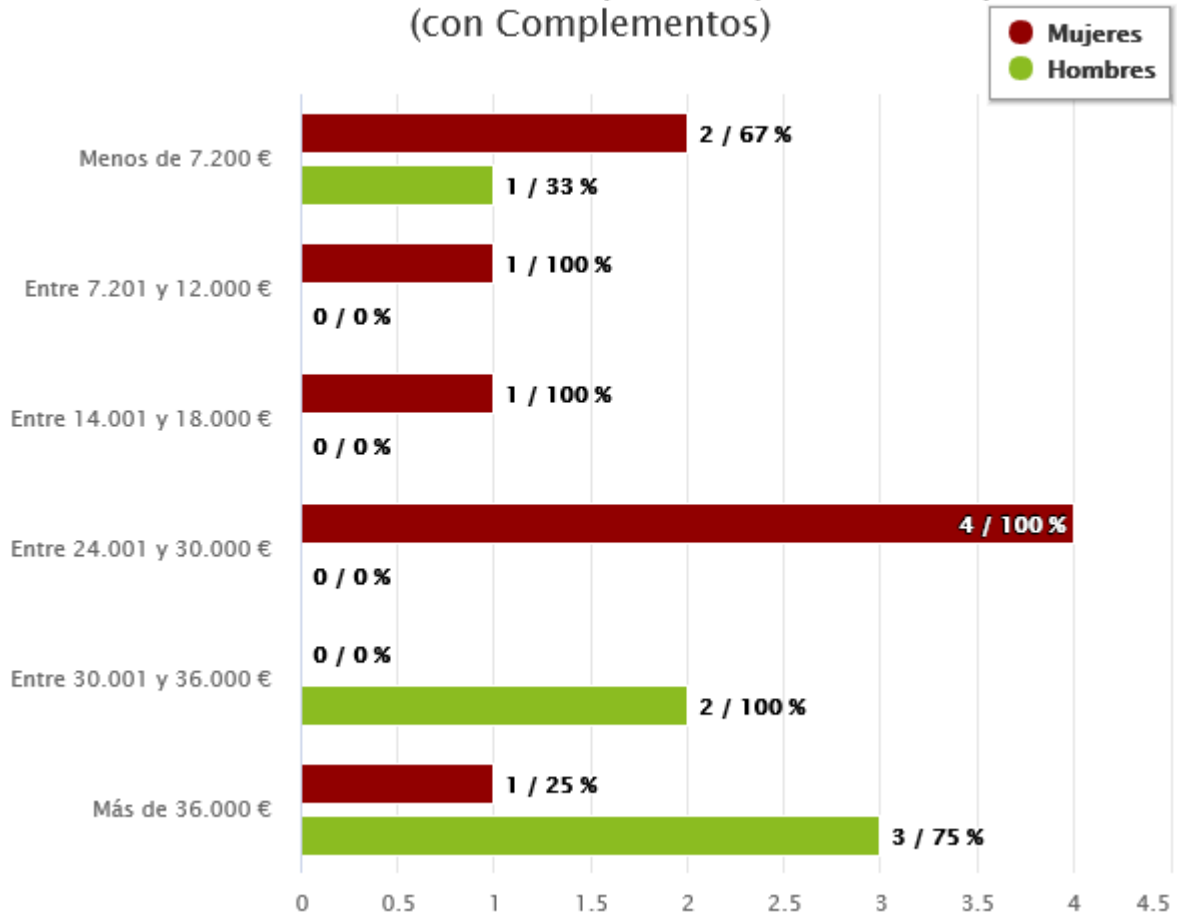


Retribuciones con Complementos Grupo A1 hombres

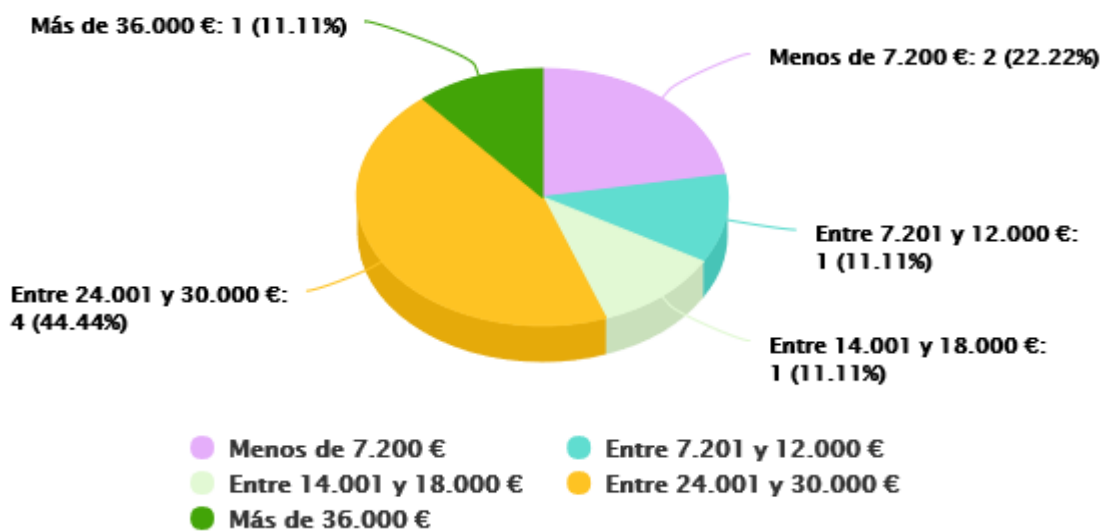


En el grupo A2, el 44,4% de las mujeres tiene una retribución de entre 24.001 y 30.000€ mientras que ningún hombre se encuentra en esta franja de retribución. El 50% de los hombres tiene una retribución superior a 36.000€ mientras que las mujeres en esta franja son un 11,1%.

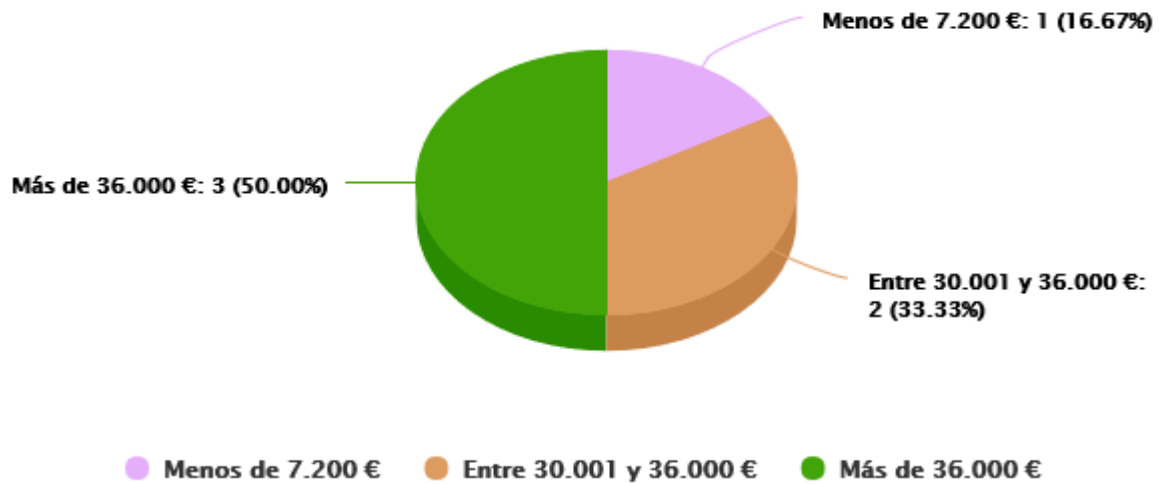
Retribuciones Salariales Comparativa por sexo Grupo A2 (con Complementos)



Retribuciones con Complementos Grupo A2 mujeres

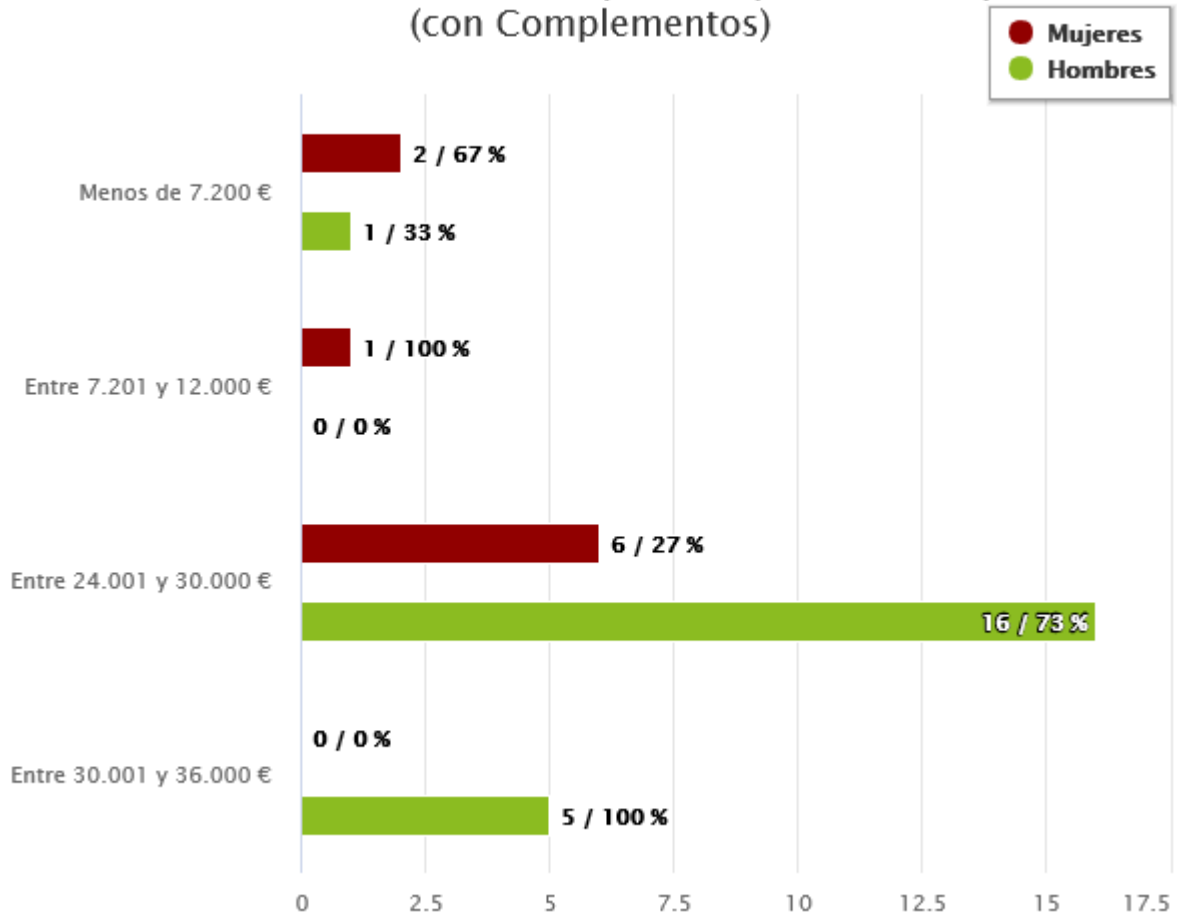


Retribuciones con Complementos Grupo A2 hombres



En el grupo C1, el 66,7% de las mujeres está en una franja de retribución de entre 24.001 y 30.000€, la mayoría de los hombres de la plantilla de este grupo profesional también se encuentran en esta franja siendo el 72,7% de ellos.

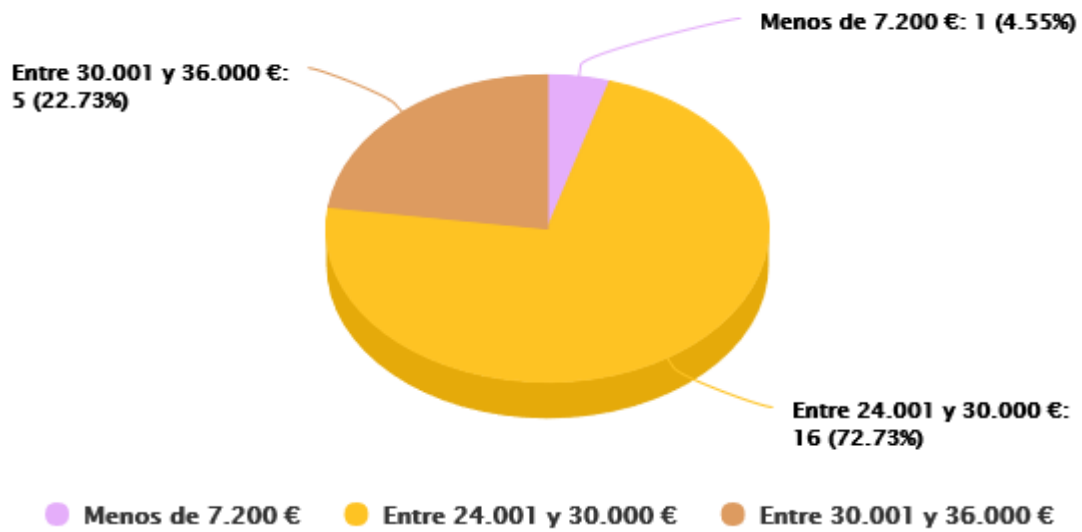
Retribuciones Salariales Comparativa por sexo Grupo C1 (con Complementos)



Retribuciones con Complementos Grupo C1 mujeres

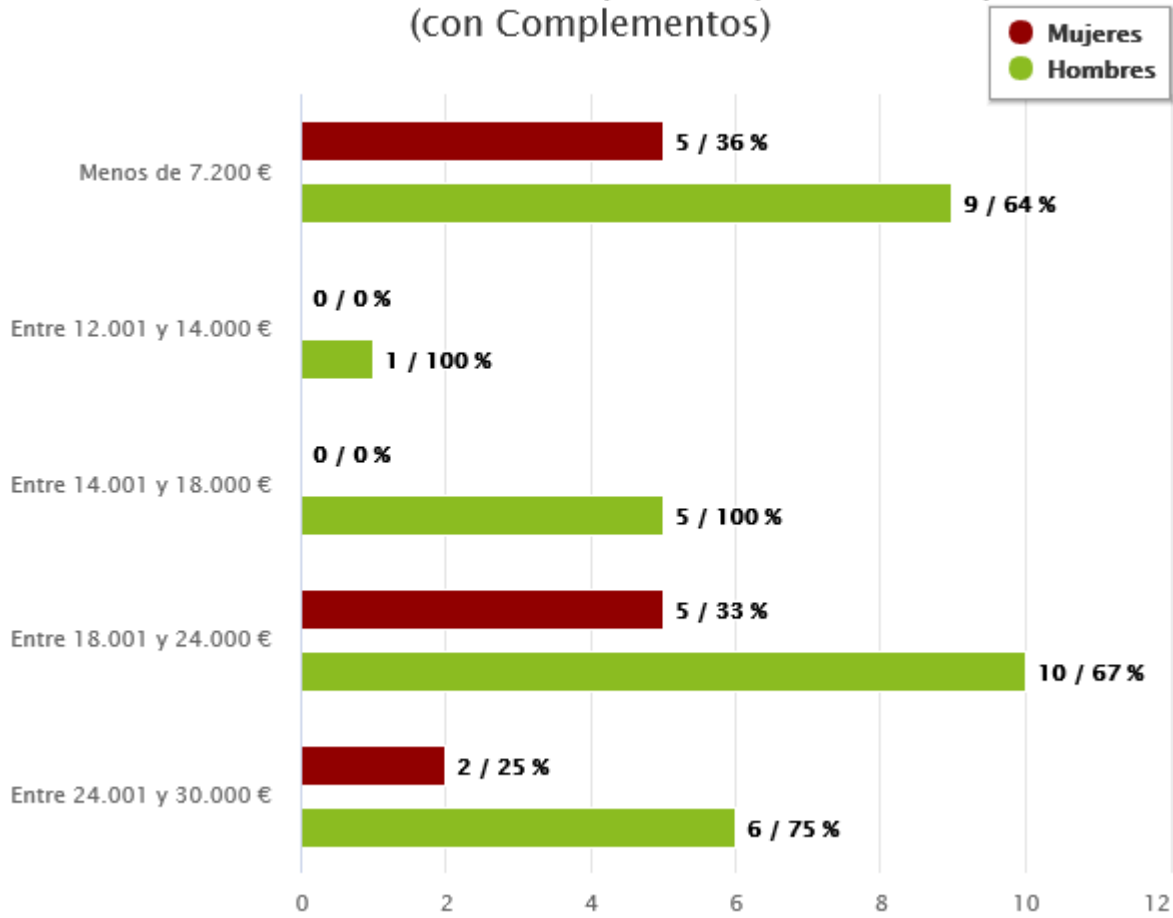


Retribuciones con Complementos Grupo C1 hombres

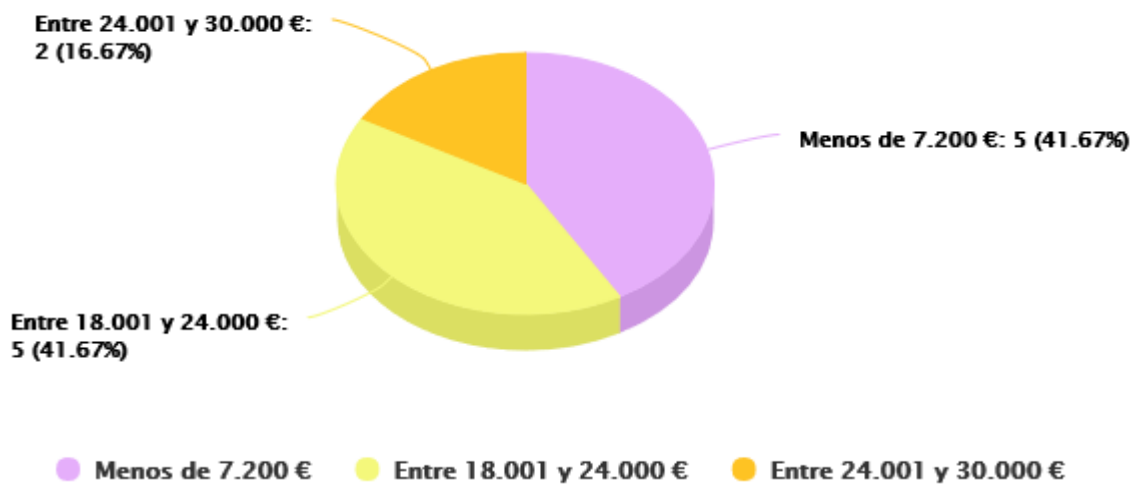


En el grupo C2, las mujeres se distribuyen con un 41,7% en las franjas de retribución inferiores a 7.200€ donde hay el 29% de los hombres y también con 41,7% en la franja de entre 18.001 y 24.000€ en las que se encuentran un 32,3% de hombres.

Retribuciones Salariales Comparativa por sexo Grupo C2 (con Complementos)

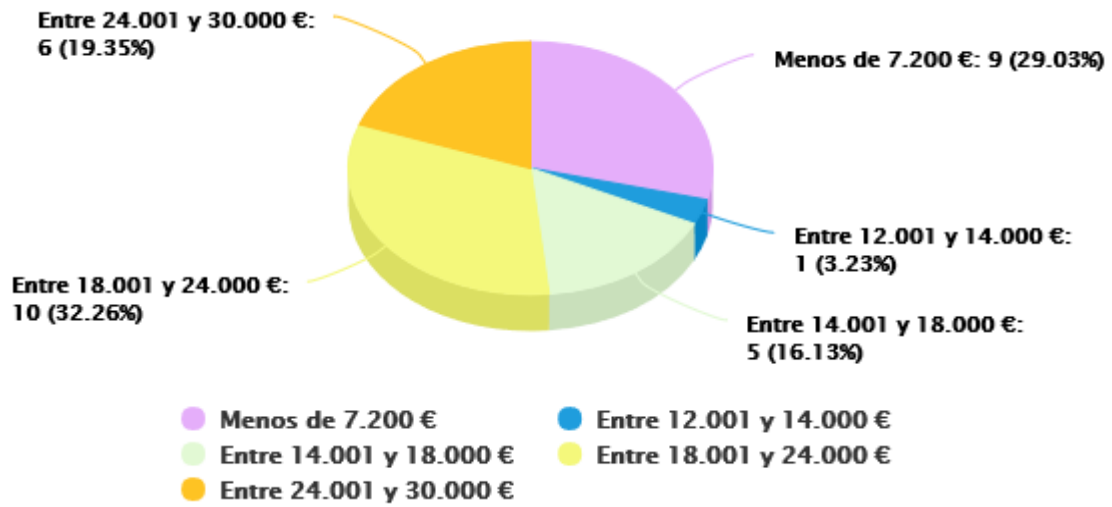


Retribuciones con Complementos Grupo C2 mujeres



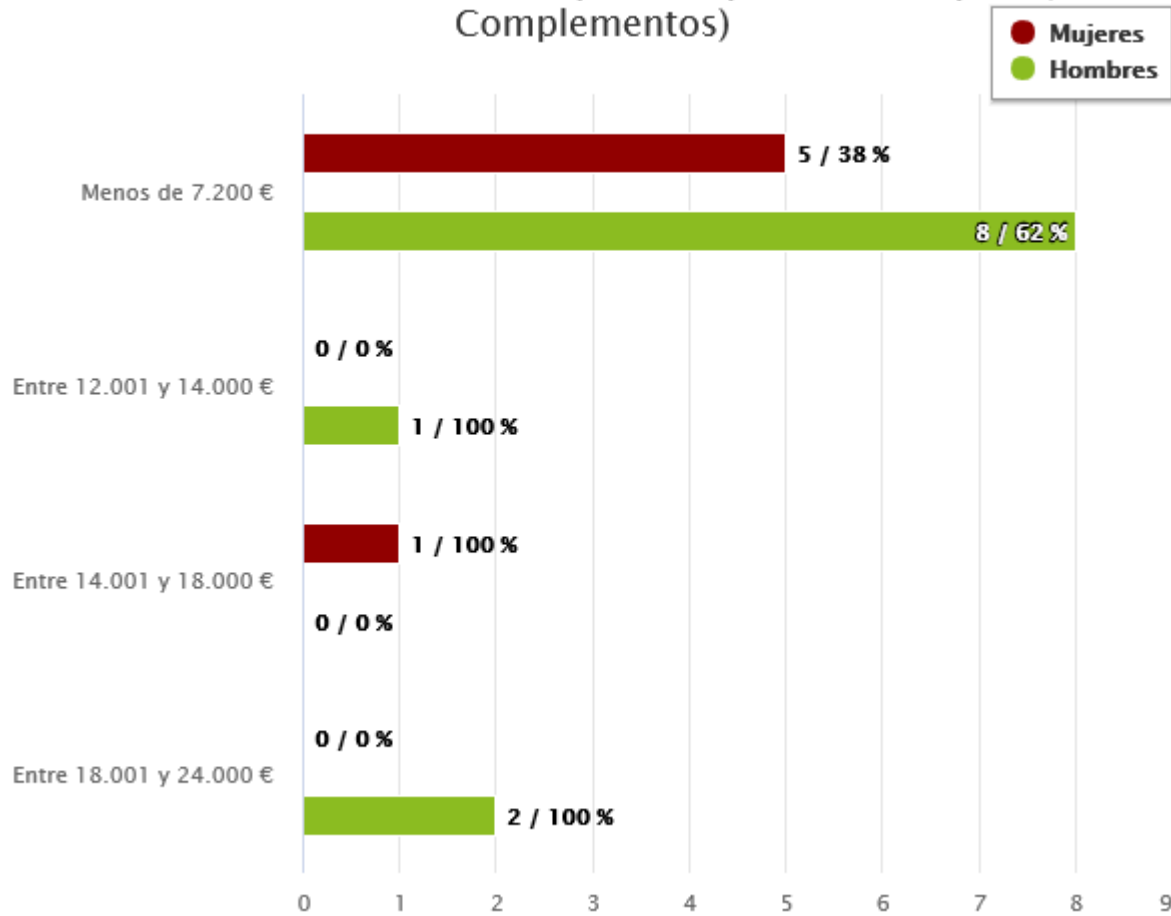


Retribuciones con Complementos Grupo C2 hombres

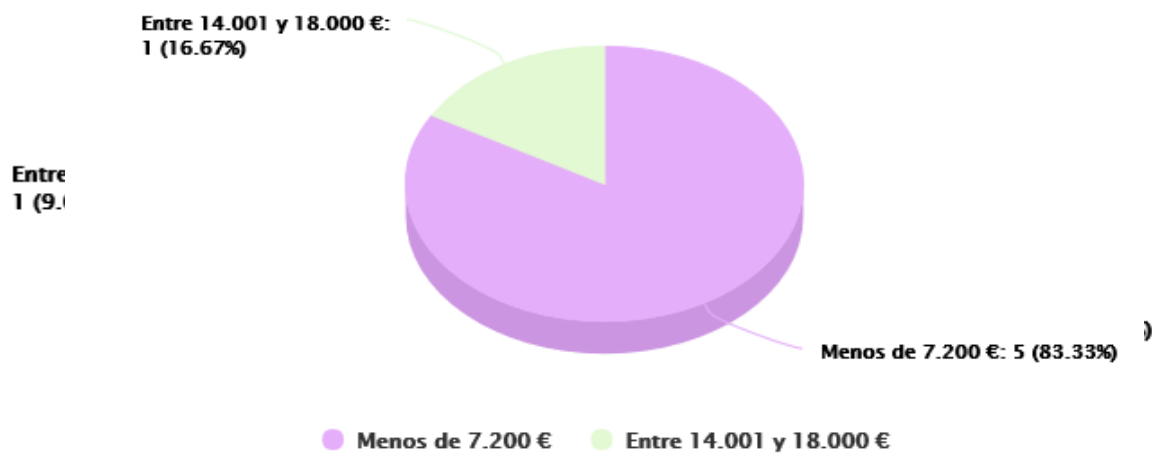


En el grupo E, el 83,3% de las mujeres y el 72,7% de los hombres tienen una retribución inferior a los 7.200€.

Retribuciones Salariales Comparativa por sexo Grupo E (con Complementos)



Retribuciones con Complementos Grupo E mujeres



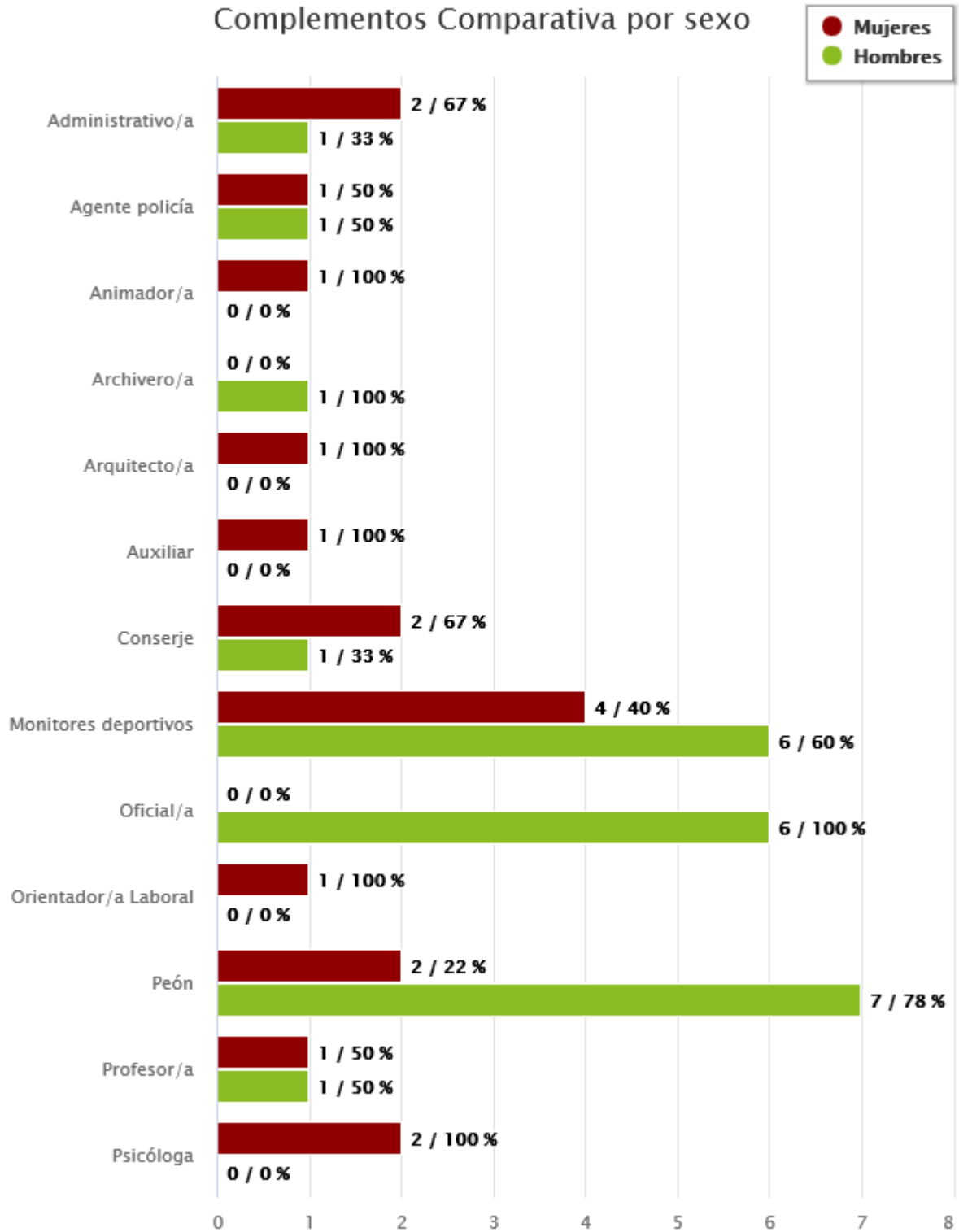
Del hecho de que las mayores retribuciones con complementos correspondan mayoritariamente a hombres hace presumible que las características o motivaciones para la concesión de estos complementos, están contribuyendo posiblemente a agrandar la brecha salarial existente.

Se requiere una revisión profunda de los complementos específicos por puesto de trabajo que incorpore la visión de género.

d) Retribuciones por Bandas Salariales

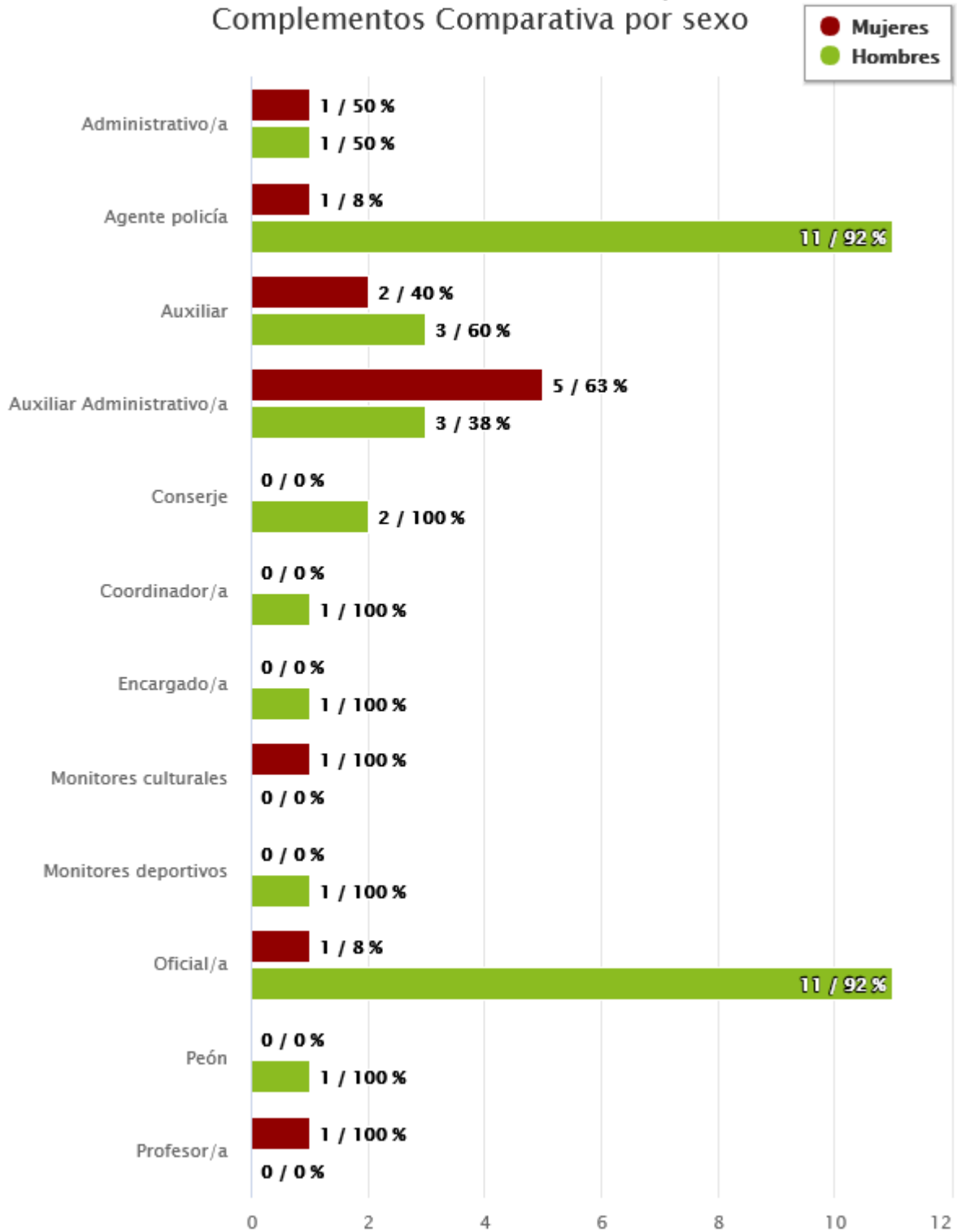


Distribución banda salarial menos de 7.200 € sin Complementos Comparativa por sexo



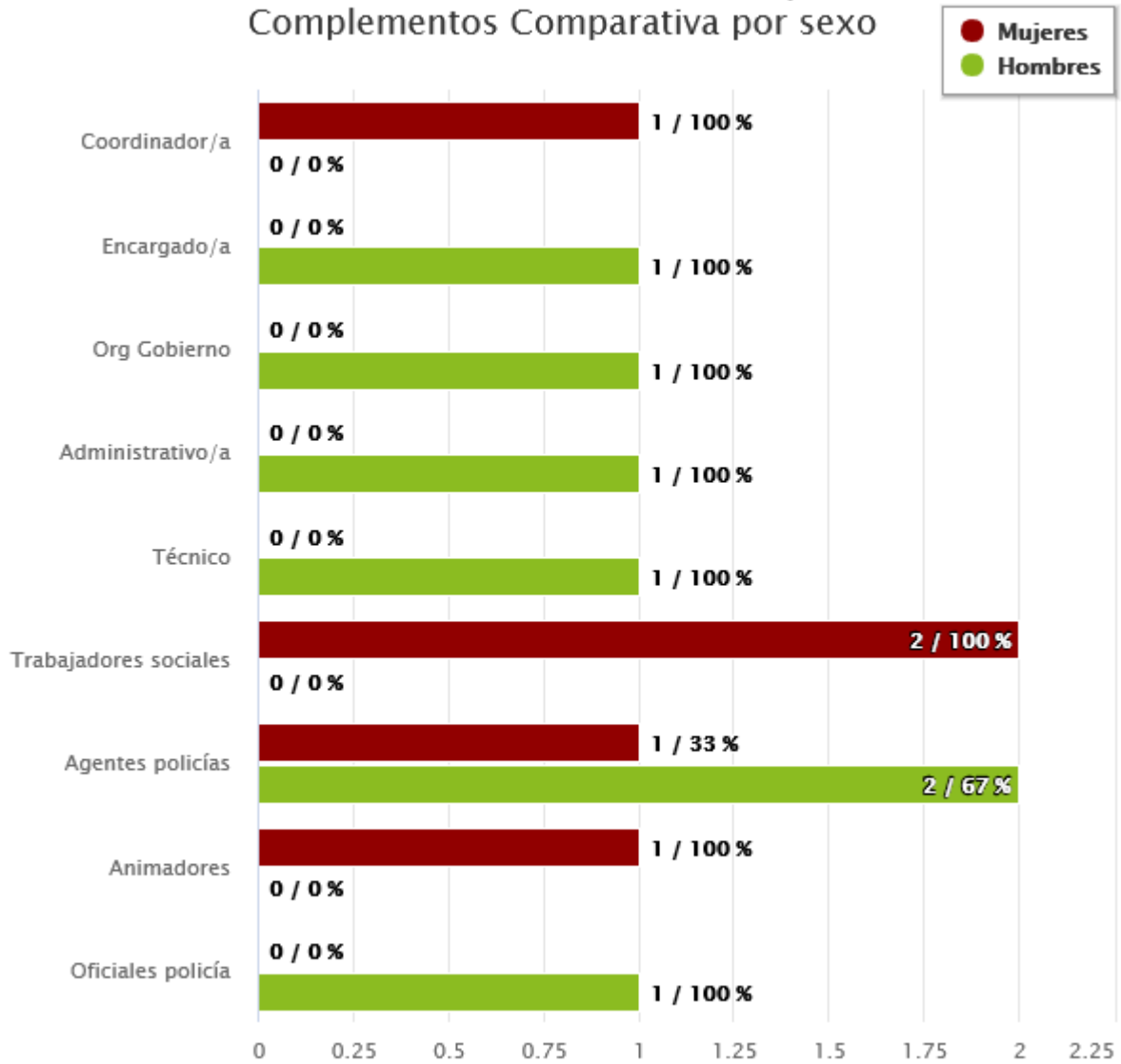


Distribución banda salarial entre 7.201 y 12.000 € sin
Complementos Comparativa por sexo



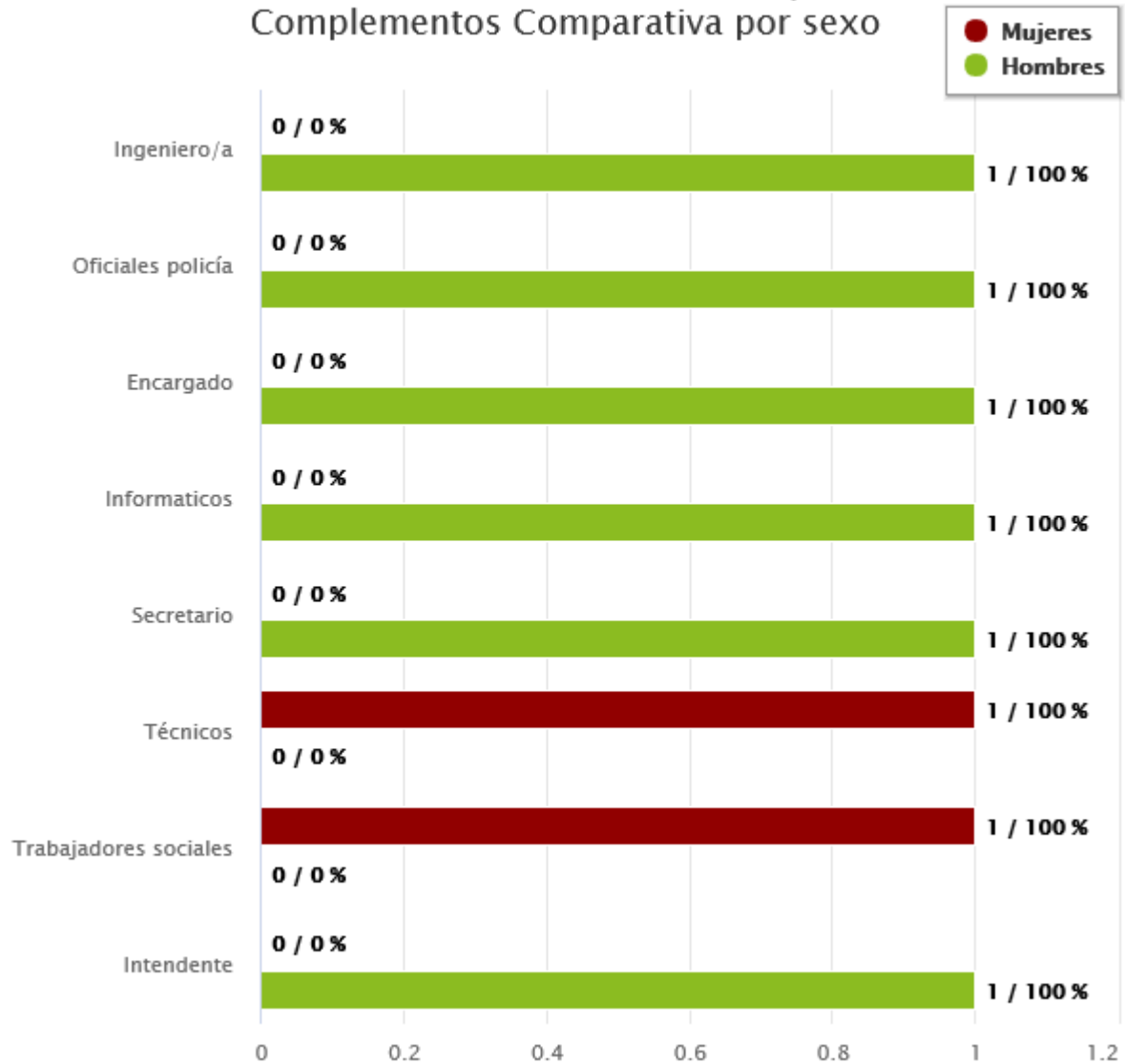


Distribución banda salarial entre 12.001 y 14.000 € sin
Complementos Comparativa por sexo



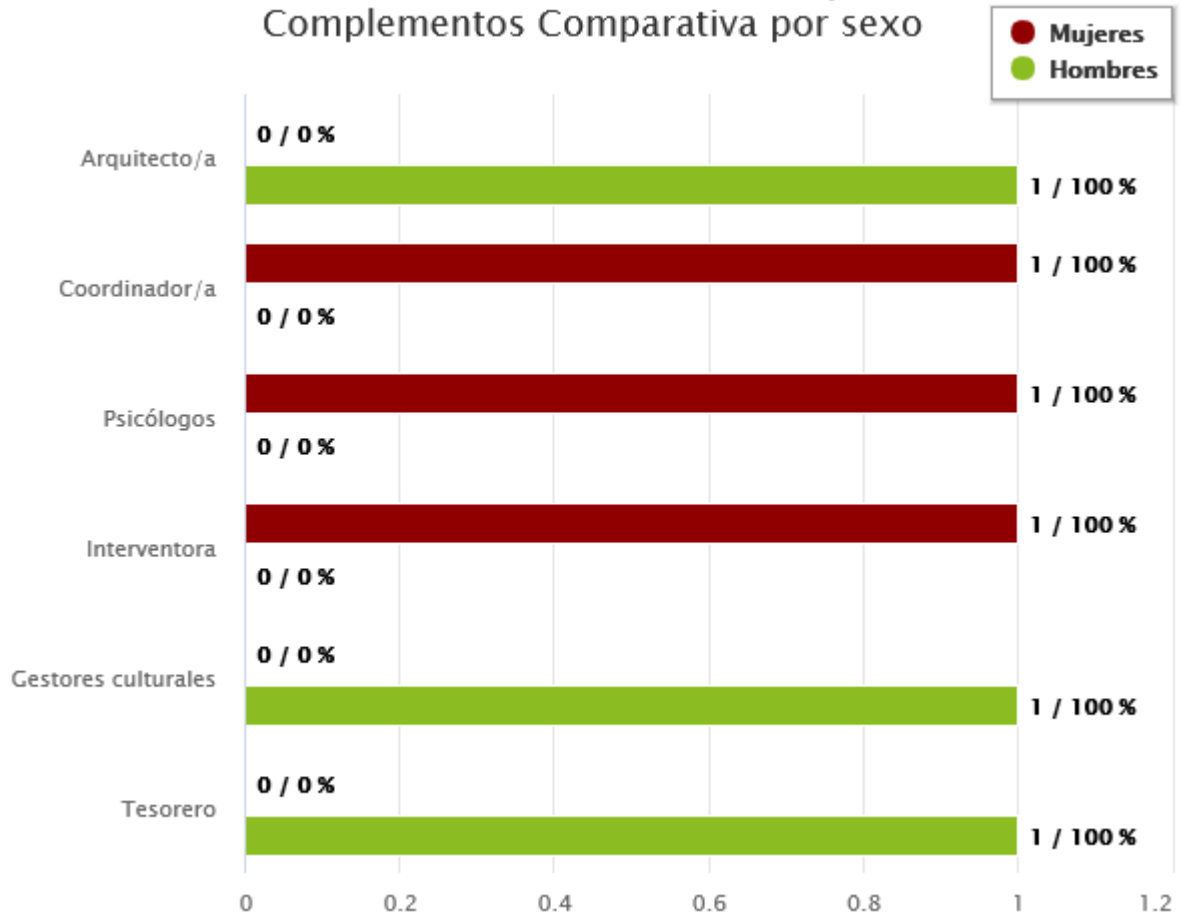


Distribución banda salarial entre 14.001 y 18.000 € sin
Complementos Comparativa por sexo



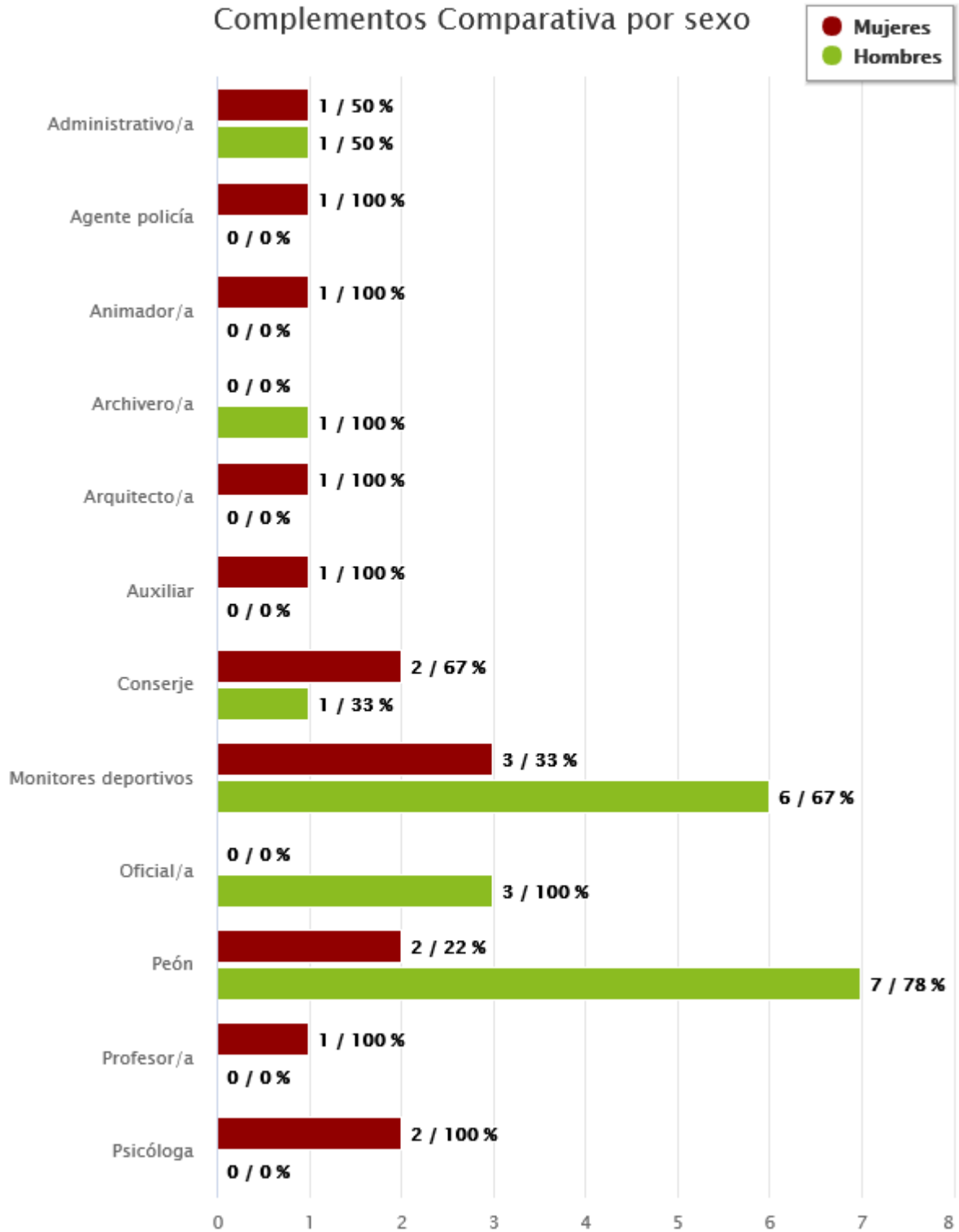


Distribución banda salarial entre 18.001 y 24.000 € sin
Complementos Comparativa por sexo



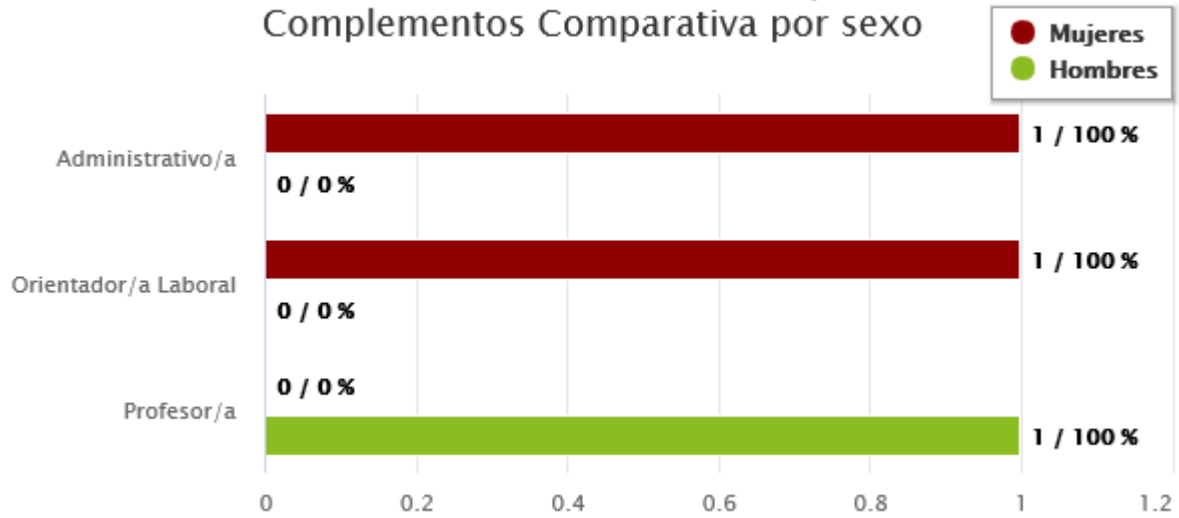


Distribución banda salarial menos de 7.200 € con Complementos Comparativa por sexo

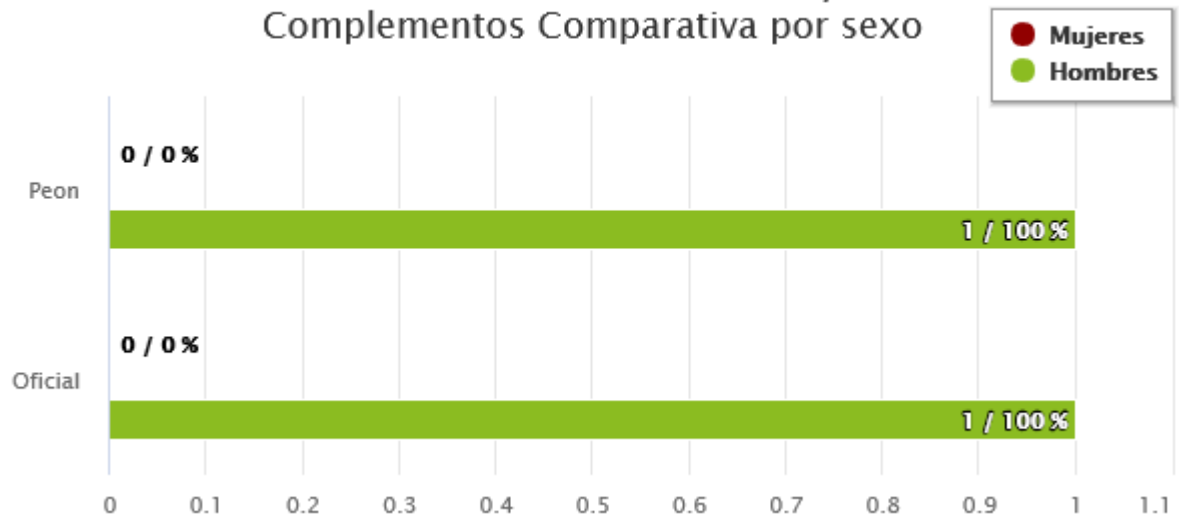




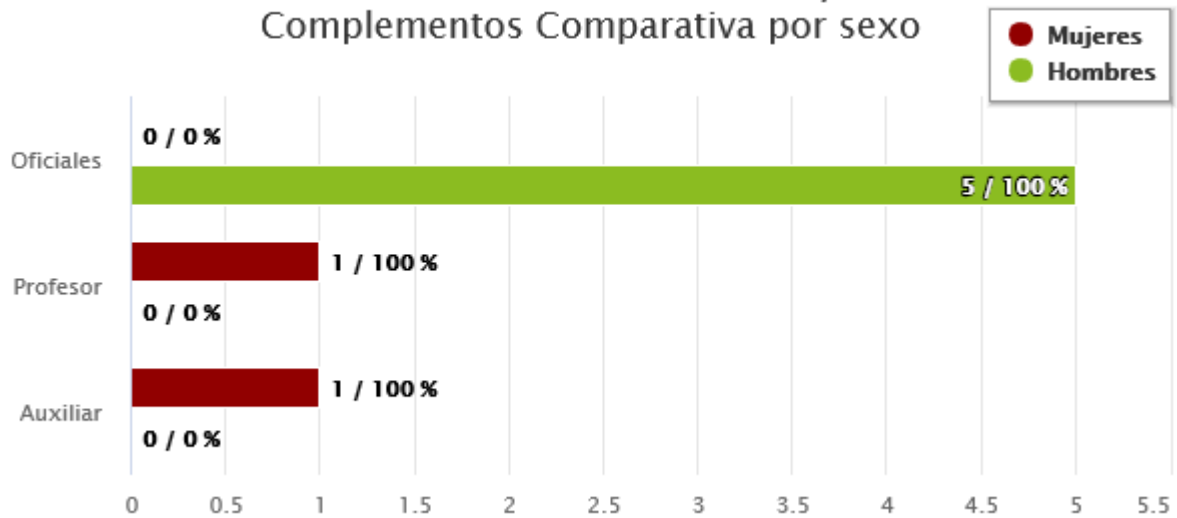
Distribución banda salarial entre 7.201 y 12.000 € con Complementos Comparativa por sexo



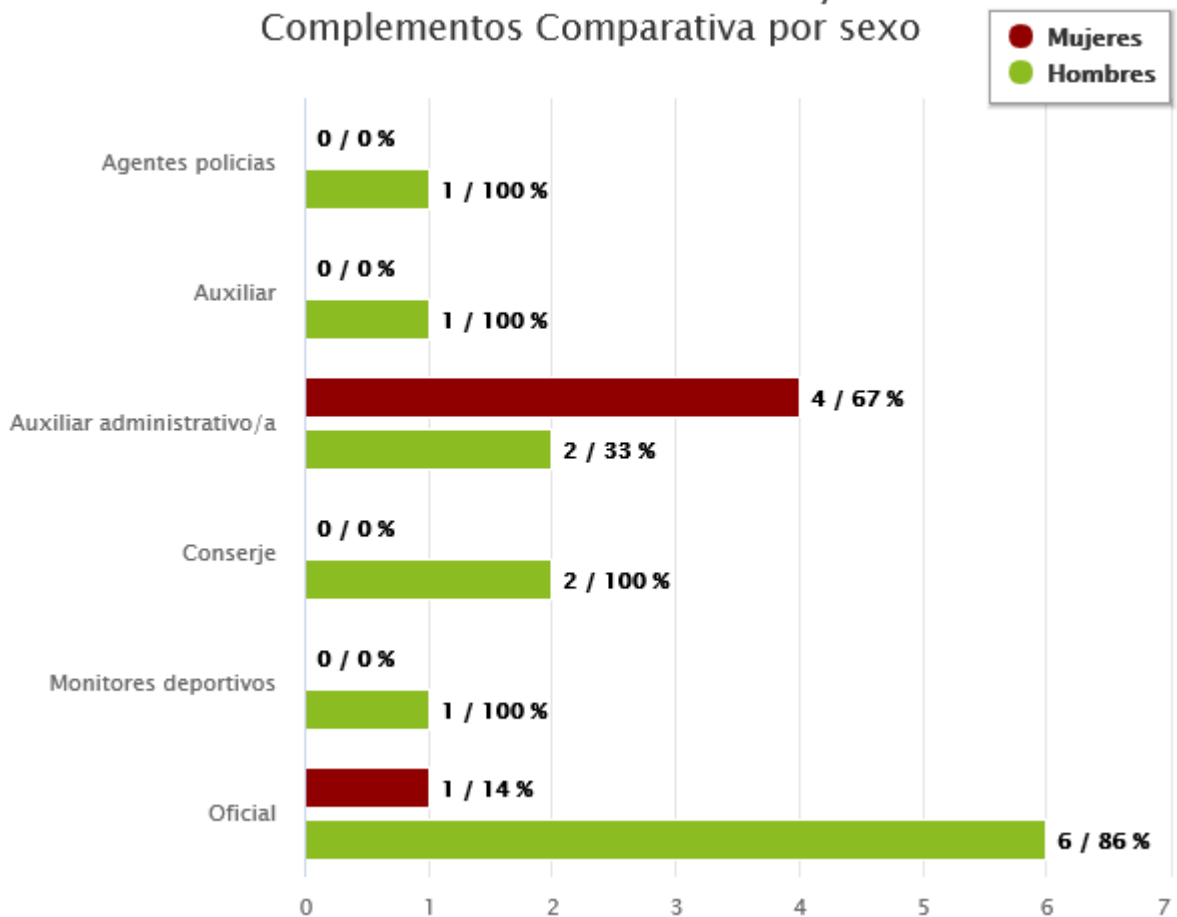
Distribución banda salarial entre 12.001 y 14.000 € con Complementos Comparativa por sexo



Distribución banda salarial entre 14.001 y 18.000 € con
Complementos Comparativa por sexo

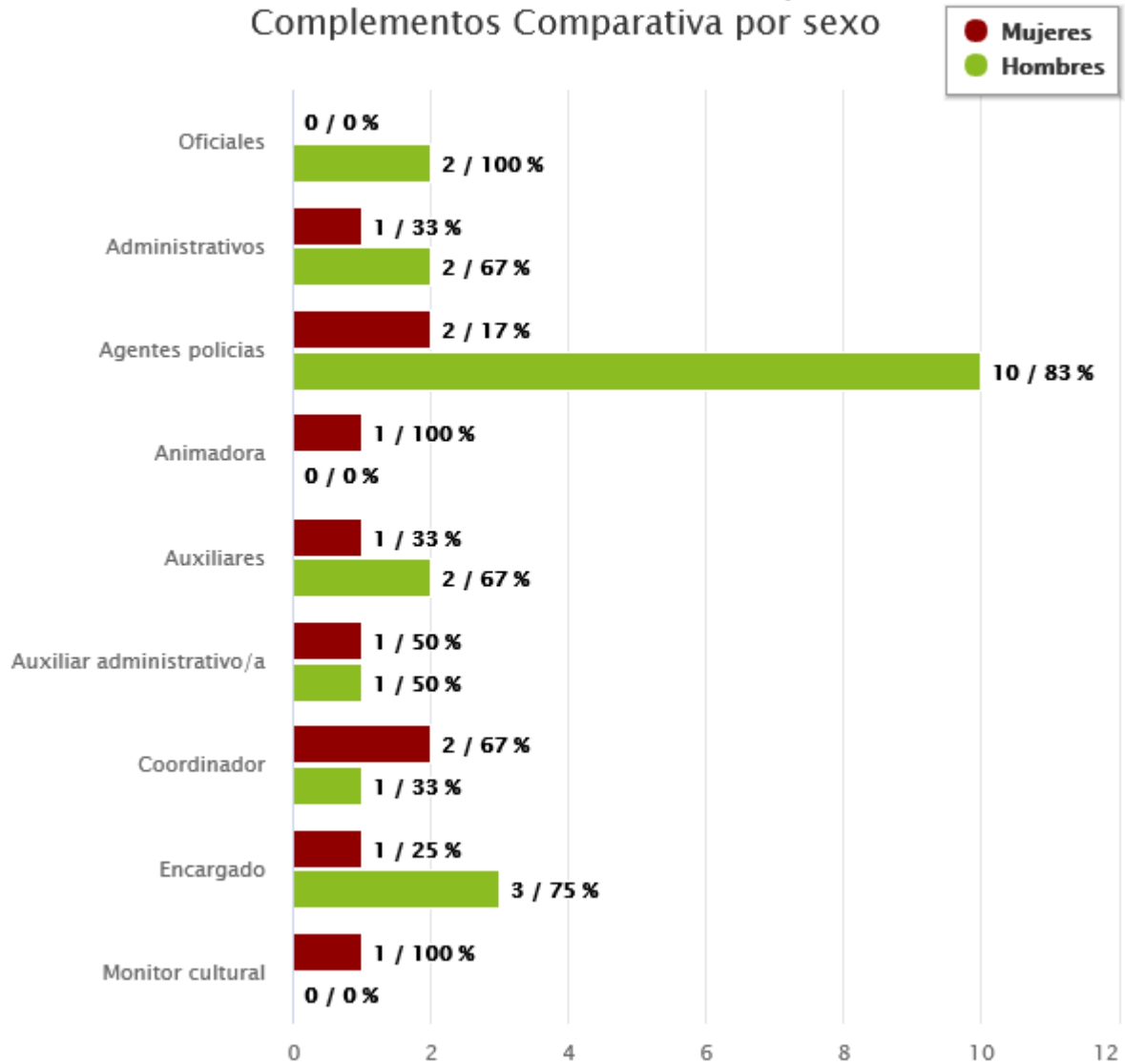


Distribución banda salarial entre 18.001 y 24.000 € con
Complementos Comparativa por sexo



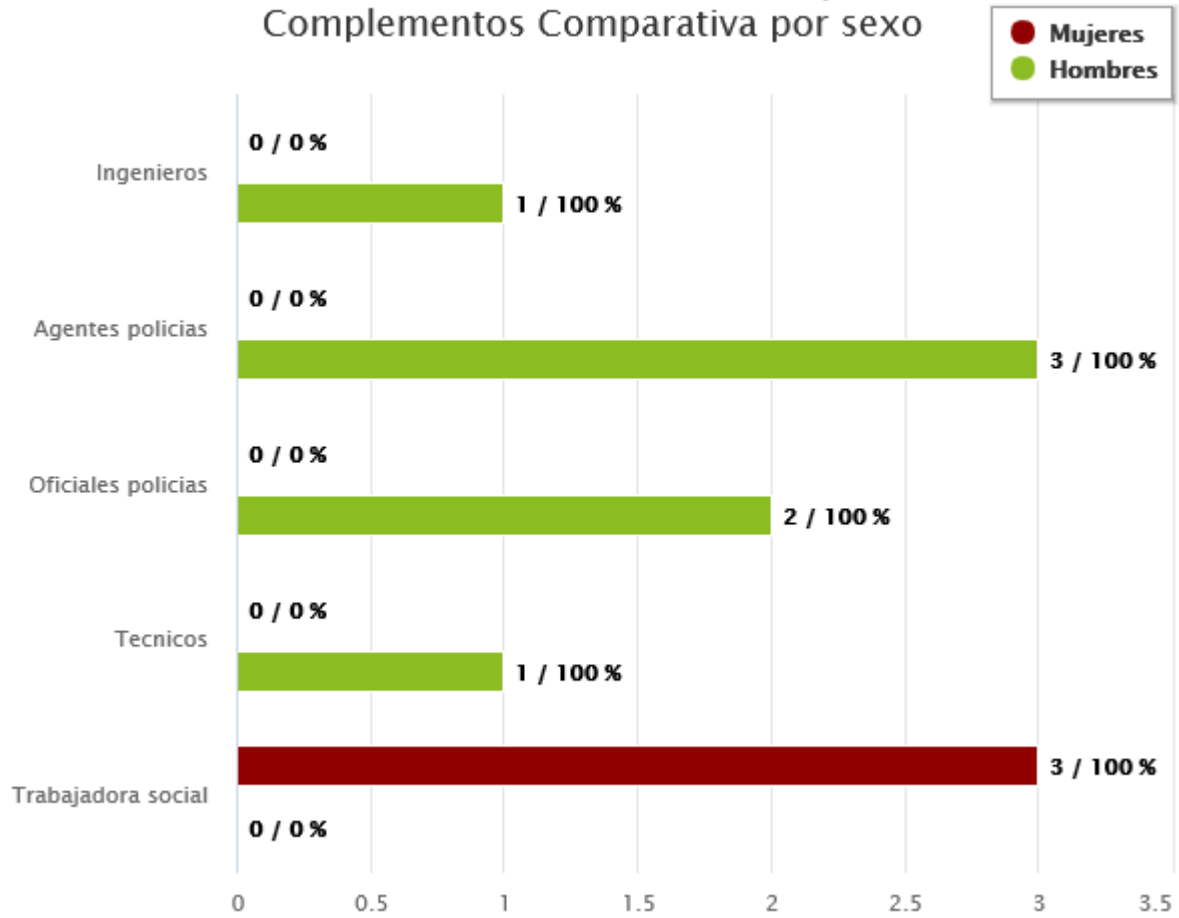


Distribución banda salarial entre 24.001 y 30.000 € con Complementos Comparativa por sexo

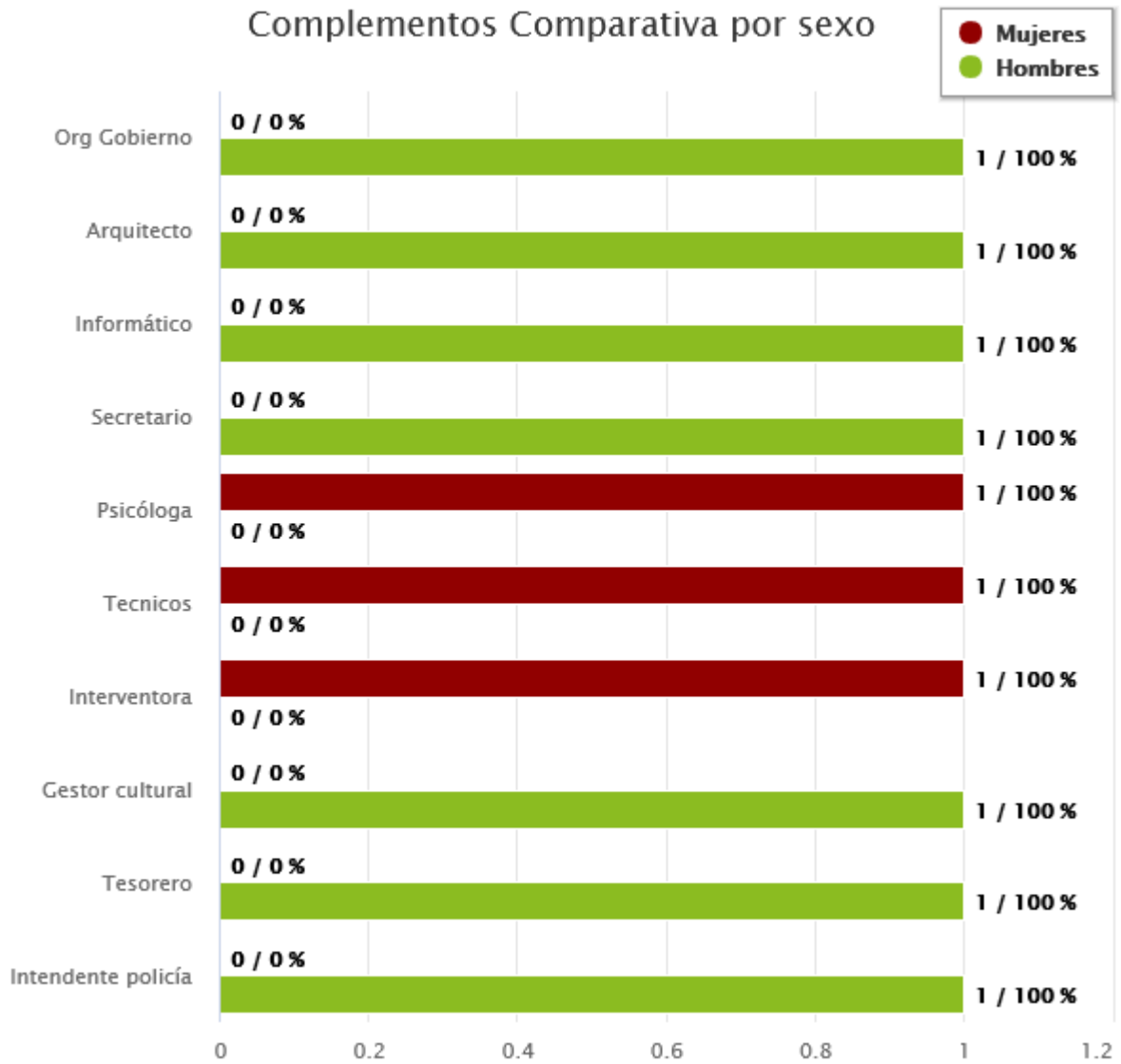




Distribución banda salarial entre 30.001 y 36.000 € con
Complementos Comparativa por sexo

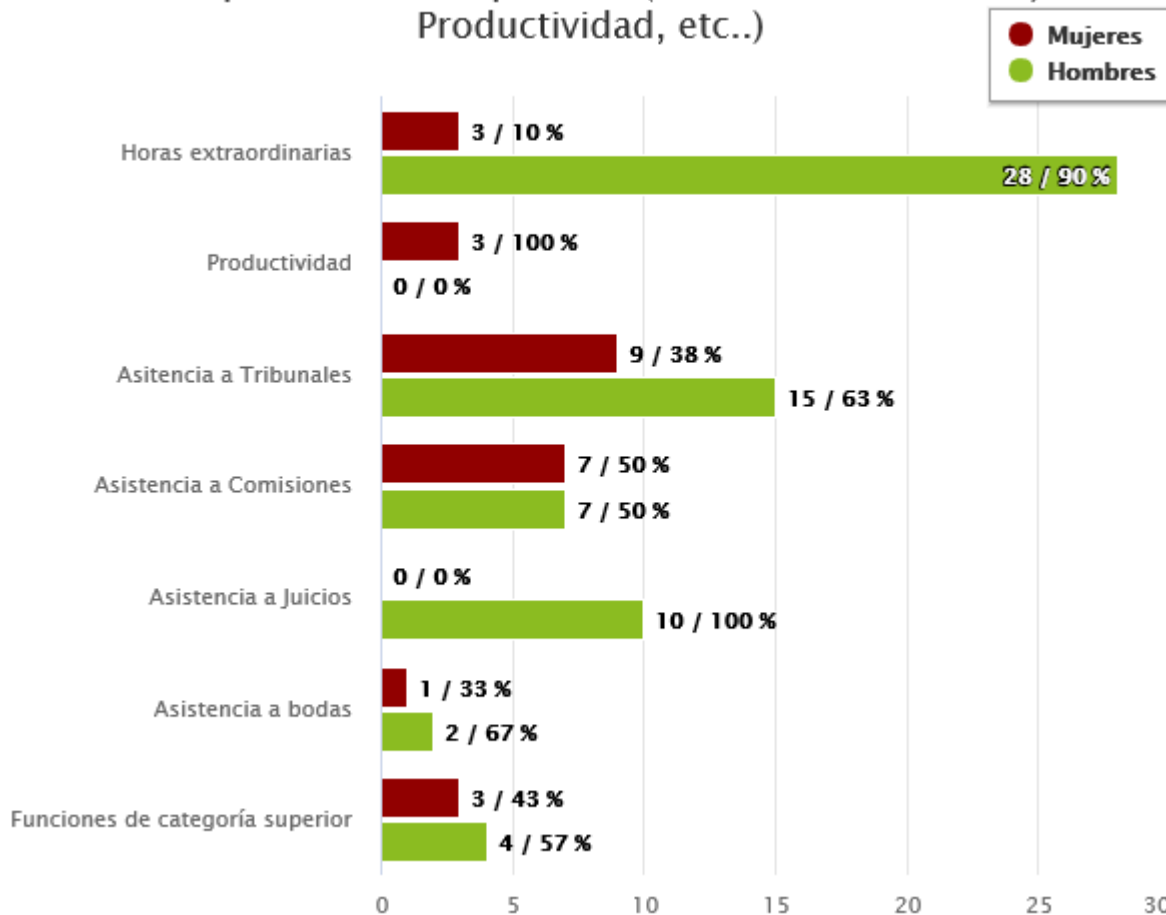


Distribución banda salarial más de 36.000 € con
Complementos Comparativa por sexo



e) Complementos

Complementos comparativa (horas extraordinarias, Productividad, etc..)



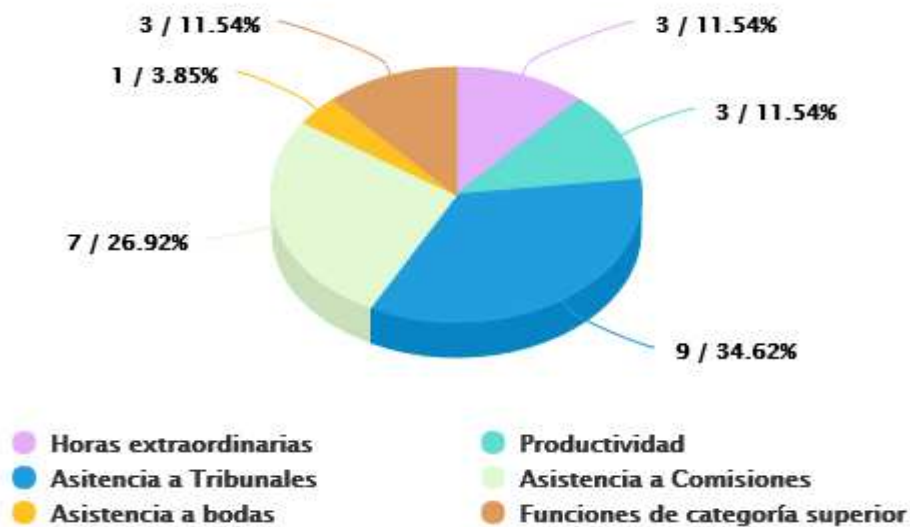
Respecto a los complementos el 34,6% de las mujeres recibe complementos por asistencia a tribunales y el 26,9% por asistencia a comisiones cuando los hombres son un 22,7% y un 10,6% respectivamente, los que reciben estos complementos. La mayoría de los hombres reciben complementos por la realización de horas extraordinarias, concretamente un 42,4% frente a un 11,5% de mujeres.

Se recomienda profundizar en el análisis retributivo de los diferentes tipos de complementos (productividad, peligrosidad, puesto de trabajo).

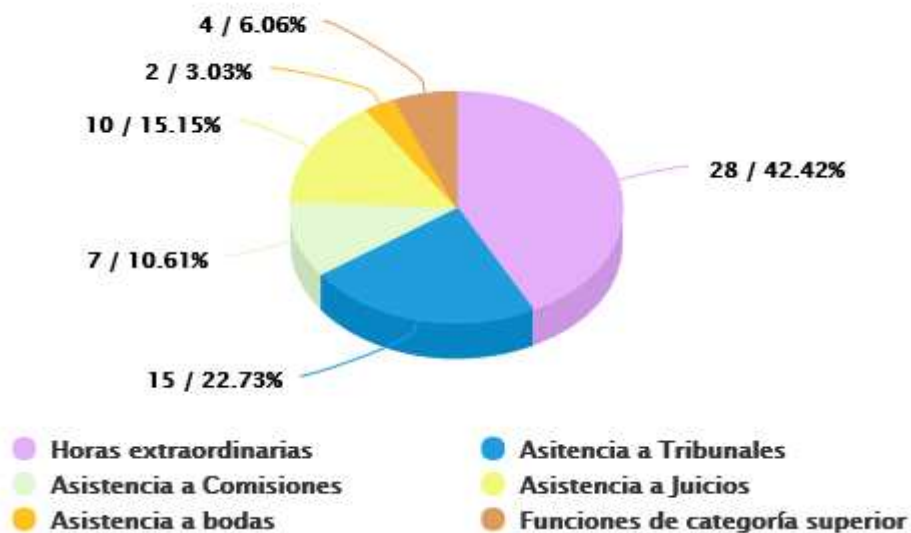
Igualmente es necesario analizar la diferencia en la realización de horas extraordinarias: Como normal general no se realizan horas extras. Las registradas, las realiza fundamentalmente Brigada Municipal y la Policía Local por motivos de urgencia y necesidad. Sería conveniente analizar en base a qué se asignan o se retribuyen, ya que existen diferencias significativas en su uso y retribución.

Posiblemente por la dificultad de estas en conciliar las horas extra con el trabajo de cuidados y reproductivo.

Complementos mujeres

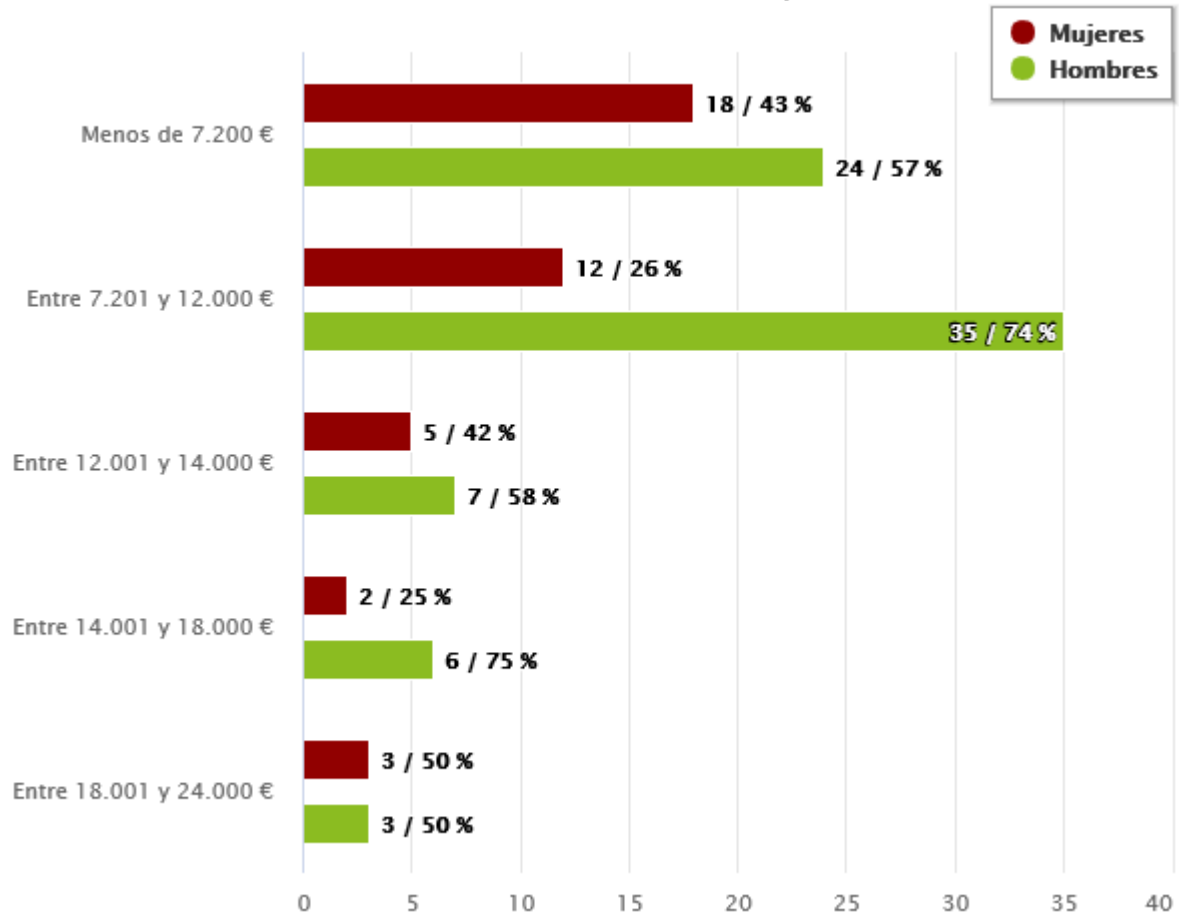


Complementos hombres



f) Retribuciones salariales sin complementos, comparativa por sexo

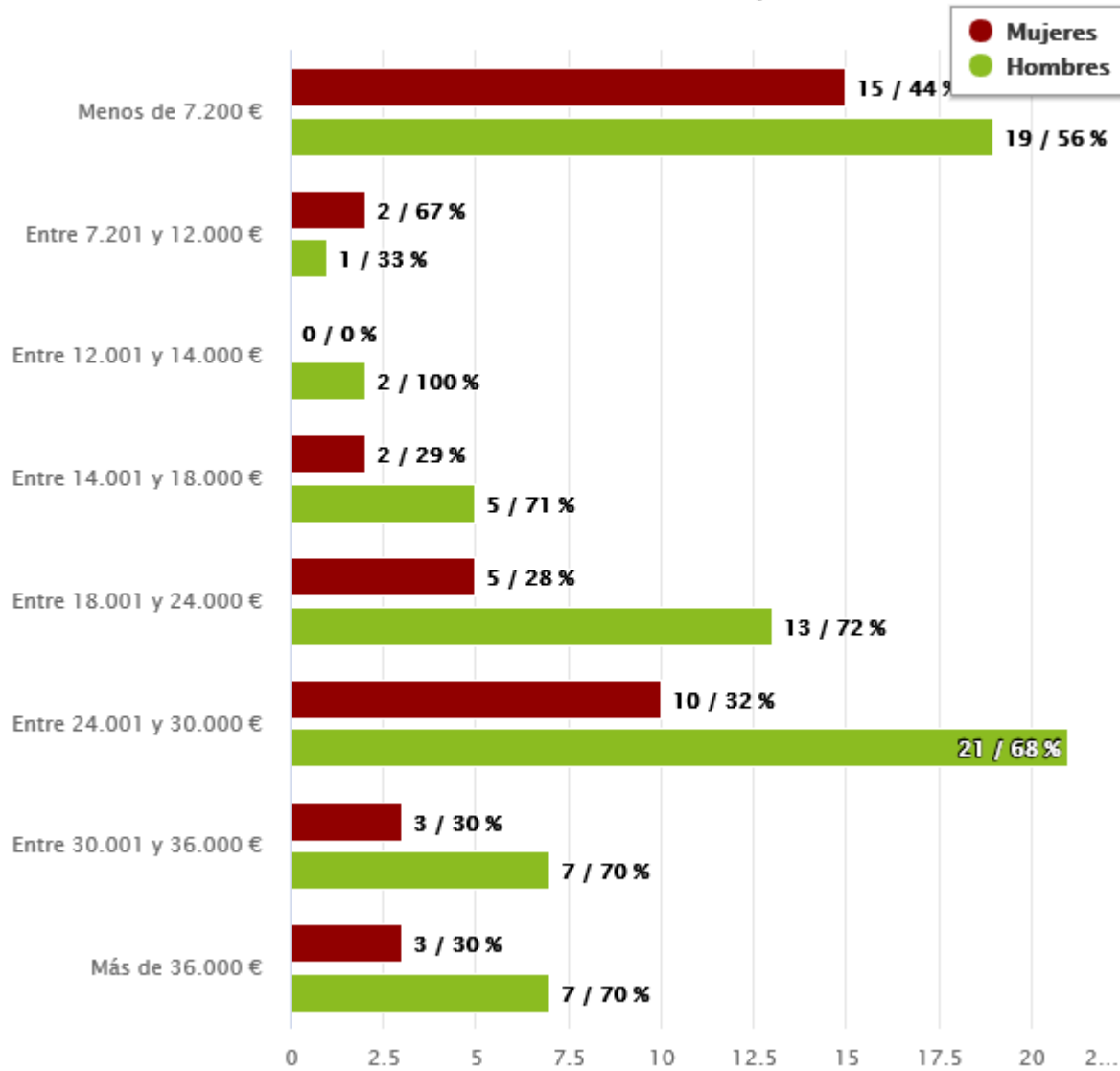
Retribuciones salariales sin complementos



g) Retribuciones salariales con complementos, comparativa por sexo



Retribuciones salariales con complementos



VII. SALUD LABORAL.

El Ayuntamiento en materia de Salud Laboral, tiene constituido el Comité de Seguridad y Salud, pero no dispone de una Comisión Antiacoso.

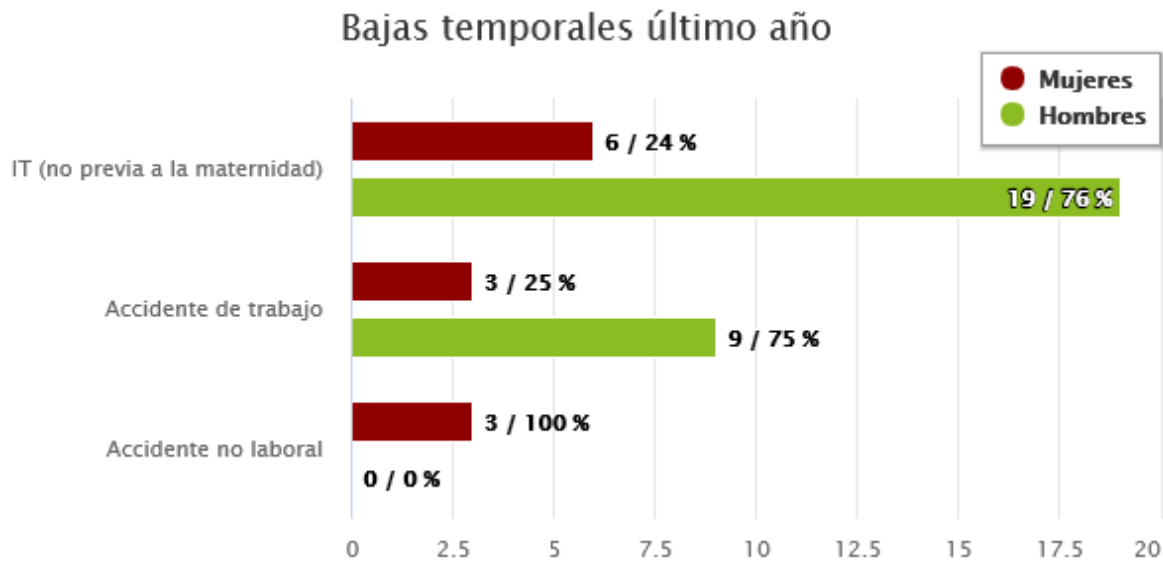
Respecto a las acciones que en esta materia desarrolla la organización, desde el municipio se declara que la evaluación de los riesgos laborales comprende los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras, y que el Plan de Prevención comprende medidas de prevención y protección para eliminar y reducir los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras. Pero, tal y como se observó durante la formación presencial en materia de igualdad, el profesional de la brigada de obras manifestó la dificultad de encontrar EPIs (equipos de protección individual) debidamente ajustadas a la idiosincrasia de los cuerpos de las mujeres. Por ejemplo, botas con punta de hierro de un número menor al 40.

Además, en un caso se ha adaptado técnicamente un puesto de trabajo por razón de riesgo durante el embarazo, pero no ha habido ningún caso adaptación del puesto de trabajo por razón de riesgo durante la lactancia. Tampoco se ha reducido el tiempo de trabajo o se ha suprimido este a alguna trabajadora por razón de riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia; y, por último, no se han identificado puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo ni para la lactancia. Aunque desde el ayuntamiento se manifiesta que, en algún caso, se han concedido permisos disfrutados por riesgo durante el embarazo, sin que consten datos de ello.

Existen medidas relativas a la concesión de permisos por riesgo durante el embarazo, que suponen mejora sobre las que establece la ley o el convenio colectivo, concretamente para el caso de personal de oficina, se concede incapacidad temporal mediante el informe de los servicios de prevención de riesgos a partir de la semana 35 de embarazo.

En casos de puestos del Área de Seguridad Ciudadana (Policías) y Urbanismo-Brigada de Obras o cualquier otro puesto, que comporte mayor riesgo, se pone en

conocimiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, quien efectúa la valoración del riesgo.



En las bajas temporales de este último año destaca que es mayor la proporción de hombres que causan baja IT y accidente de trabajo que mujeres, un 22,5% del total de mujeres de la plantilla y un 37,3% de hombres de la plantilla. En accidentes no laborales, en el último año, solo han causado baja mujeres (n=3) lo que supone un 7,5%.

La mayoría de las bajas se producen en la Brigada, temporales contratados sin cualificación, fundamentalmente jóvenes inexpertos o bien mayores de 50 años.

VIII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

El Ayuntamiento cuenta con un Protocolo de Actuación en caso de Acoso Laboral o Conflicto Laboral en el que se incluye el acoso sexual y por razón de sexo.

El Ayuntamiento en la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo, tiene incluido el acoso sexual, pero no ha desarrollado o ejecutado en este tema medidas formativas e informativas y de sensibilización, dirigidas a la plantilla en general, ni

tan siquiera dirigidas a la representación del personal, tampoco al personal político y/o técnico.

No se han establecido acciones preventivas específicas para la prevención del acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, como podría ser un Código de Buenas prácticas.

No cuenta formalmente con sistemas de garantía para evitar los efectos del acoso sexual en la promoción, carrera profesional, y ascensos, u otras circunstancias.

No ha adoptado formalmente medidas o procedimientos para la denuncia de las situaciones de acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género y cuenta como medidas o procedimientos para denunciar el Acoso Sexual la comunicación al o la responsable del departamento o al o la secretaria del Ayuntamiento, pero no dispone formalmente de medidas y/o protocolos de intervención, ni de solución de los conflictos derivados de las situaciones de acoso sexual.

No tiene previsto ningún procedimiento de tratamiento psicológico y de rehabilitación para las víctimas ni ayudas económicas para ello.

En ningún caso se ha aplicado como medida disciplinaria el despido, o la movilidad geográfica, o la amonestación (verbal o escrita) por razón de una situación de acoso sexual de algún miembro de la organización. Tampoco ningún otro tipo de medida disciplinaria.

Se recomienda redactar con carácter urgente el Protocolo específico de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de Massanasa, que incluya, al menos:

- Las definiciones legales (Art. 7 de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).
- Los contenidos formativos que ha de tener la Comisión para poder abordar con criterio técnico un procedimiento de estas características.

- Las campañas preventivas que se han de poner en marcha para garantizar la prevención de estas conductas, así como las disciplinarias o preventivas que pueden llevar a aparejadas.
- La información mínima que debe ser accesible a la plantilla a cerca de las conductas inapropiadas y de las consecuencias que los hechos constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, pueden tener para las personas que las ejecuten.
- La calificación de infracción laboral leve, grave o muy grave, tal y como contempla el Art 11.4, Art 12.16 y Art 13.10 respectivamente de la LISOS. Así como las medidas disciplinadas y la responsabilidad (administrativa, penal, laboral y con la Seguridad Social) que puede llevar aparejada en función de su calificación.

IX. COMUNICACIÓN.

El Ayuntamiento utiliza habitualmente como canales de comunicación interna, las reuniones y el correo electrónico. Además, la plantilla tiene acceso al Portal horario: aplicativo de fichajes y control horario donde se informa del calendario laboral o información de RRHH.

Y como canales de comunicación externa, la Web: www.massanassa.es, Twitter, Facebook, Instagram, Whatsapp, redes sociales en general, también utilizan la megafonía, bandos, y el Boletín de información municipal: La Plaça, Periódicos.

Ha realizado campañas de comunicación relativas a convocatoria de ayudas, becas, procesos selectivos, considerando que dichas campañas influyen de igual manera en hombres y mujeres y que garantizan la igualdad. Pero no han realizado campañas de comunicación o sensibilización en materia de igualdad o violencia de género.

El Ayuntamiento considera que tanto en su imagen interna como externa trasmite valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en tanto que en ningún caso ha habido imágenes de publicaciones que pudieran entenderse dirigidas especialmente a hombres o a mujeres, sino que van dirigidas a la población en general.

Respecto del lenguaje, se ha examinado sucintamente la página web de la corporación www.massanassa.es y se ha observado que:

En cuanto a la forma del lenguaje:

1. Con carácter general no se observa un uso inclusivo del lenguaje, por ejemplo, en el apartado Ayuntamiento, en Saludo del Alcalde, o Servicios al Ciudadano, se hace referencia a los vecinos, los usuarios, los inmigrantes, los discapacitados. Muchos apartados están escritos utilizando exclusivamente el masculino genérico.

Se recomienda cambiar el estilo de redacción por otro más neutro que incluya a todas las personas. (Por ejemplo: “Os damos la bienvenida a la web...quienes usen internet...pertenezcan al vecindario o sean visitantes...aproximar la administración a la ciudadanía...”).

2. Los títulos de algunos apartados denotan una intención y un esfuerzo en el uso del lenguaje inclusivo: Por ejemplo, en Servicios Sociales el apartado “Personas Mayores”, “Personas con Discapacidad”, “Bases para el fomento de ayudas a empresas para la contratación de personas desempleadas.” Sin embargo, otros mantienen la línea general: “Servicio de Atención a Emprendedores”.

Se recomienda revisar la web completamente para adaptarla a un lenguaje inclusivo tal y como marca la normativa (Art 48 Ley 9/2003 Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres² y art 14.11 de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres³).

En cuanto a la forma de la comunicación, los materiales examinados accesibles desde la web representan imágenes equilibradas de mujeres y hombres de diferentes edades (programa actividades deportivas 2018-2019).

De igual manera, la Revista La Plaça de Massanassa, se ha analizado sucintamente la última publicación.
<https://es.massanassa.es/bd/archivos/archivo1630.pdf>

En general el análisis es positivo, se observa un equilibrio en el lenguaje y la comunicación, si bien se podría mejorar la redacción en algunos apartados incluyendo terminología inclusiva y neutra (por ejemplo, en la tarjeta bebé 2018, destinada a hijas

² Artículo 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

³ Artículo 14. Criterios Generales de Actuación de los poderes públicos. Serán criterios generales de actuación de los poderes públicos (...) 11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

e hijos nacidos o adoptados en Massanassa) o tratando de proyectar imágenes no estereotipadas (en el yoga para bebés, dado que las asistentes son todas mujeres, se podría informar que los cursos están dirigidos a mamás y papás).

En el análisis de las red social Facebook, se observa de manera positiva la consideración del lenguaje inclusivo en la referencia a la Escola d'Estiu de Massanassa.

Por otro lado, del análisis de la información volcada en la plataforma para poder elaborar el presente informe diagnóstico se desprende que la relación de puestos de trabajo con la que se opera en la organización no está adaptada al lenguaje inclusivo. Cuestión en la que habrá que incidir, a través de la formación específica dirigida a la cultura organizacional para adaptarse a la normativa vigente.

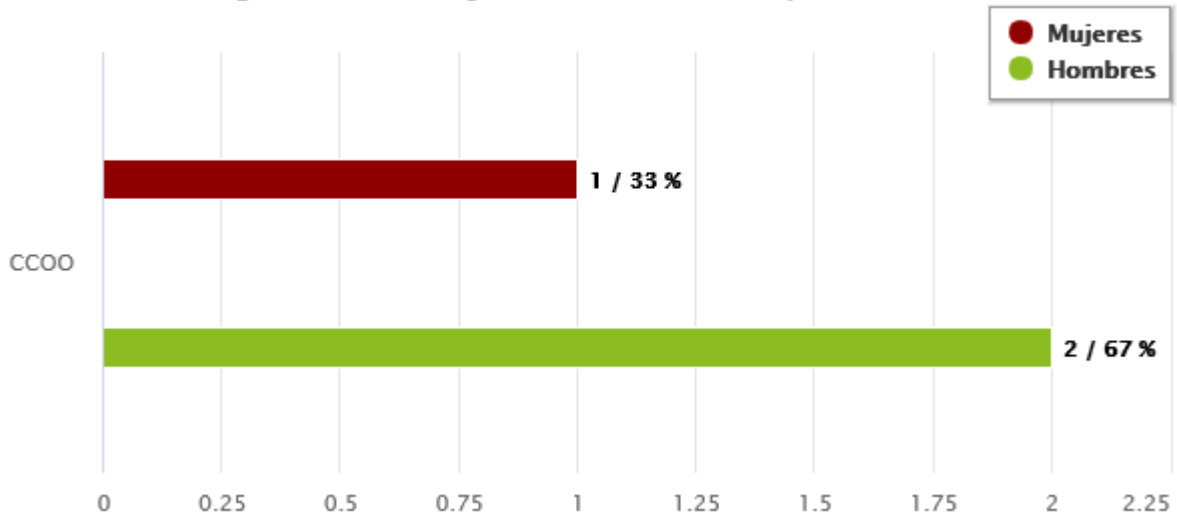
Se recomienda alimentar un apartado específico en materia de igualdad y violencia de género que incorpore:

- Información relativa al Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
- Información relativa al Pacte Valencià contra la Violència de Gènere
- Información relativa a las actividades que organiza el municipio en torno a la igualdad.

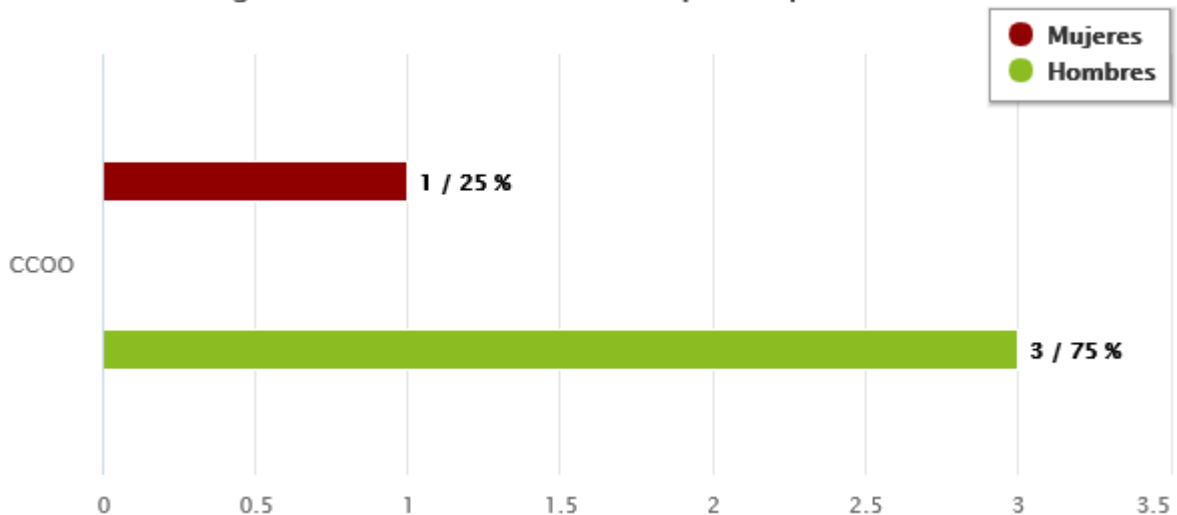
Existen canales de comunicación entre el personal y la organización como son el Portal horario: aplicativo de fichajes y control horario donde se informa del calendario laboral, o información de RRHH, que son utilizados siempre por los y las trabajadoras, debido a su carácter obligatorio.

X. REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Integrantes de la Junta de Personal por Sindicato



Integrantes del Comité de Empresa por Sindicato



Se observa que a nivel sindical la representación tanto en la Junta de personal (2 hombres y 1 mujer) como el Comité de empresa (3 hombres y 1 mujer) se ejerce mayoritariamente por hombres. Se recomienda introducir medidas que garanticen o promuevan la paridad de mujeres y hombres.

Conclusiones y Análisis DAFO.

a) Fortalezas

Existe un compromiso político explícito, dirigido a garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidad de hombres y mujeres, que se ha materializado en el compromiso institucional publicado el 24 de abril y retransmitido en directo en Plenario, así como la formación de 10 horas recibida por la Comisión de Igualdad, culminando en la redacción de este primer Plan de Igualdad de Recursos Humanos.

El porcentaje de personas contratadas y en plantilla que tiene algún tipo de diversidad funcional supera el mínimo establecido por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, siendo aproximadamente del 3%. No se observa sesgo contractual ni por esta causa ni de género, y entre la población con diversidad funcional si se cumple el principio de presencia equilibrada.

Se ha declarado que las formaciones siempre son voluntarias y se realizan casi siempre dentro de la jornada laboral, fuera del lugar de trabajo y solo a veces en el lugar de trabajo o fuera de la jornada laboral. El hecho de que se hayan beneficiado mujeres de la información referente a la formación externa

En la comunicación externa se observa una intención de aplicación del lenguaje inclusivo en algunos apartados, sin embargo, el uso correcto del mismo se consolidará con los procesos formativos. En ésta misma línea, los materiales que se han analizado en la web representan imágenes de diferentes edades equilibradas de mujeres y hombres.

Se ha de poner el acento en todas las fortalezas detectadas y darles adecuado tratamiento comunicacional para ponerlas en valor y fortalecerlas.

b) Debilidades

En este apartado, se procede a analizar las debilidades observadas en la organización con respecto a este proyecto, con el objetivo de tomar consciencia de las mismas y activar los mecanismos necesarios para superarlas.

De un lado se observa que la organización no presenta una proporción equilibrada de mujeres y hombres en su plantilla, siendo la población de mujeres (34,78%) considerablemente inferior a la de hombres (65,22%),

También a nivel político se observa un leve desequilibrio en la constitución del Pleno, que interesa destacar para de cara a corregir si es posible en el futuro.

Por otro lado, la aguda segregación horizontal observada fundamentalmente en la Brigada y la Policía Local, donde además se produce la segregación vertical, ya que no existe ninguna Oficiala en la policía.

En los puestos de jefatura, se observa una segregación vertical, siendo casi el doble de hombres (N=7) que de mujeres (N= 4) quienes ocupan esta posición.

Se observa que la relación más estable y segura, como es el Funcionariado de carrera, el personal laboral fijo y el indefinido se encuentra ocupada mayoritariamente por hombres, lo que significa que el 53,3% de la plantilla masculina disfruta de una relación contractual estable, frente al 35% de la plantilla femenina. La asimetría de género detectada en cuanto a la estabilidad en el empleo, es un asunto que deberá abordarse desde la RPT.

Los ceses voluntarios en el último año son exclusivamente de mujeres, coincidiendo la circunstancia que la franja de edad de estas mujeres que han causado baja voluntaria está en relación con las de mayores necesidades de conciliación familiar y suponen el 17,5% de la plantilla femenina.

En las bajas temporales de este último año destaca que es mayor la proporción de hombres que causan baja IT y accidente de trabajo que mujeres, un 22,5% del total de mujeres de la plantilla y un 37,3% de hombres de la plantilla. En accidentes no

laborales, en el último año, solo han causado baja mujeres (n=3) lo que supone un 7,5%.

Se observa una marcada brecha salarial en la plantilla, sobre todo en las categorías más elevadas. Dicha brecha resulta difícil de explicar teniendo en cuenta que:

1. Existe el mismo número de mujeres (N=7) y de hombres (N=7) con un contrato a tiempo parcial.
2. Los contratos de menos horas en esta organización los suscriben trabajadores (N=4) de menos de 10 horas y solo una trabajadora en esa misma circunstancia (ver página 39).
3. El número de trabajadores que ocupan puestos No cualificados (N=14) es superior al de mujeres (N=8) en esa misma categoría, lo que supone un porcentaje muy similar (un 20% de las trabajadoras, y un 18,6% de los trabajadores).

No se dispone de guía de buenas prácticas en materia de violencia de género, ni de un Plan unificado para el municipio. Cuestión en la que habrá de prestarse especial atención, no solo en los recursos humanos de la organización, sino también de cara a la ciudadanía y la gestión de los servicios integrales. La protección de las mujeres y la promoción de la cultura de la igualdad son competencia municipal y hay que promover una cultura en igualdad que se dirija a la ciudadanía desde el corazón del Ayuntamiento.

c) Oportunidades

La devolución de las competencias municipales en materia de igualdad y el contexto socio-político actual, sensibilizado hacia la importancia de la igualdad y la prevención de la violencia de género, refuerza que es un momento apropiado para impulsar medidas de transformación y de inclusión de la perspectiva de género de manera transversal en todas las áreas del ayuntamiento a fin de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El Ayuntamiento es un organismo público que trabaja con otras asociaciones, empresas y organizaciones, del sector público y privado, lo cual supone una oportunidad para proyectar los valores de la igualdad real y efectiva, no únicamente hacia la plantilla, sino también a las entidades que colaboran.

Representa una oportunidad el hecho de poder planificar adecuadamente el presupuesto del Pacto Estatal de Violencia de Género.

d) Amenazas

El hecho de no contar con personal específico para diseñar y evaluar las políticas públicas en materia de igualdad (Agentes de Igualdad), o bien personal para implementar dichas políticas desde la formación (Promotoras y Promotores de Igualdad), de naturaleza estable, supone una amenaza que habrá que revertir mediante la correspondiente dotación presupuestaria, y planificación de las actuaciones que se han de implementar en los próximos cuatro años, para la adecuada aplicación de la transversalidad de género en la totalidad de las áreas y departamentos del Ayuntamiento.

Hay que tener en cuenta las cuestiones derivadas de los sesgos de género inherentes a los indicadores de desigualdad y de Violencia de Género, implícitos en el modelo estructuralmente patriarcal de las sociedades contemporáneas. Por ello se recomienda, una vez comience a implementarse el IPIO de Recursos Humanos, se diseñe una estrategia en la que se haga partícipe a la ciudadanía de cara a proveer al municipio de Massanassa de su I PIO Municipal.

Recomendaciones.

Se recogen a continuación las recomendaciones realizadas por eje.

En cuanto a la estructura de la organización, se recomienda:

1. Introducir e incorporar en la dinámica de contratación cláusulas sociales con perspectiva de género.

2. Realizar los preceptivos informes de impacto de género con carácter previo a las convocatorias públicas, en la normativa que realice el ayuntamiento, así como en los proyectos y planes de especial relevancia económica cultural y artística.
3. Introducir herramientas de control, que faciliten la concreción de los datos desagregados por sexo, para el seguimiento de la composición de los organismos de cara a promover y garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres:
 - a) En los puestos de carácter político, así como en las asesorías y puestos de confianza.
 - b) En las comisiones informativas.
 - c) En las jefaturas.
 - d) En la Junta de Persona y a nivel Sindical.

Además, la organización ha de dar traslado de las obligaciones en materia de igualdad a los centros u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público donde se desarrolla la actividad municipal (como Auditorio Salvador Seguí, Polideportivo, Escuela de Personas Adultas...), que deberán, implementar el Plan de Igualdad.

En cuanto a la selección de Personal y Promoción del personal se recomienda:

1. Revisar la RPT de la organización, para garantizar la incorporación de la perspectiva de género, y que no existan sesgos de ningún tipo en dichos documentos que regulan formalmente el acceso al empleo público en el Ayuntamiento de Massanassa. Será necesario recibir formación específica en igualdad para evitar cualquier sesgo asociado al género.
2. Revisar los criterios de experiencia y antigüedad en los procesos de selección, criterios personales que son tenidos en cuenta en la entrevista de

determinados puestos, sobre todo en aquellos masculinizados, como las brigadas, por si alguno de los criterios, para evitar que se produzcan discriminaciones indirectas.

3. Realizar una publicación interna de las vacantes disponibles, cuando éstas se produzcan, entre el personal de la organización, de cara a fomentar la igualdad de oportunidades, de trato y la transparencia.

4. Estudiar el reconocimiento de los periodos suspensivos a efectos de la promoción, para que no penalicen los periodos suspensivos durante permisos, reducciones de jornada o excedencias ligadas a los cuidados.

5. Comenzar a introducir Acciones Positivas para reducir los desequilibrios en aquellos servicios o Departamentos profundamente masculinizados (principalmente Brigada y Policía).

En el apartado de Formación se recomienda:

1. Introducir en el Plan de Formación para el personal formación específica en materia de Igualdad de género.
2. Establecer la formación en igualdad como criterio de calidad en materia de la evaluación del desempeño, de cara a los próximos procesos de promoción.

En cuanto a la conciliación, se recomienda:

1. Trazar una estrategia de comunicación que promocioe la información relativa a los permisos de conciliación, la modificación normativa recientemente producida y la duración y características de cada permiso, utilizando para ello los medios disponibles en la organización (Portal horario, y otras que garanticen la difusión también mediante medios no tecnológicos)
2. Instruir a la plantilla y especialmente al Departamento de Recursos Humanos sobre los conceptos básicos de la igualdad y el fomento de los permisos, para que ninguna trabajadora renuncie voluntariamente a su

puesto de trabajo en caso de embarazo, o necesidades de cuidado, sino que hagan uso de las medidas que la ley prevé.

3. Reforzar el concepto de corresponsabilidad en los cuidados, entre mujeres y hombres.

En la Comunicación se recomienda:

1. Ofrecer formación específica dirigida a incorporar en la cultura organizacional la perspectiva de género.

2. Revisar la web y todo tipo de documentación interna y externa para adaptarla a la normativa.

3. Garantizar que la Convocatorias Públicas incorporen el lenguaje inclusivo, y hacer especial refuerzo con imágenes y mensajes en aquellas categorías donde la segregación horizontal y vertical es más patente.

4. Alimentar permanentemente un apartado específico en la web, en materia de igualdad y violencia de género que incorpore:

a. Información relativa al Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

b. Información relativa al Pecte Valencià contra la Violencia de Gènere

c. Información relativa a las actividades que organiza el municipio en torno a la igualdad.

A nivel de Prevención de Riesgos Laborales y atendiendo a los indicadores, convendría:

1. Realizar un estudio sobre la etiología de los accidentes de trabajo, por si el índice de accidentabilidad pudiera estar ligados a conductas estereotipadas sobre la asunción del riesgo.

2. En la Evaluación de Riesgos Laborales, identificar los puestos de trabajo libres de riesgo en caso de embarazo y lactancia.

3. Ofrecer, en su caso, formación específica al objeto de reducir los índices de siniestralidad que presentan fundamentalmente la población masculina.

4. Hacer exigible a las empresas proveedoras de los servicios de salud que contrate el Ayuntamiento, mediante la incorporación de Cláusulas Sociales que garanticen que los servicios de prevención de riesgos laborales y los reconocimientos médicos, cumplen estrictamente con la normativa en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género.

5. Desde el departamento de compras o contratación, se ha de garantizar que los EPI se ajustan en cuanto a diseño y tallas a ambos sexos (especialmente, revisar en las botas de seguridad)

6. Realizar un seguimiento de los casos de bajas o riesgo por embarazo, de cara a evaluar la medida de mejora de la baja maternal en oficina a partir de la semana 35 de embarazo.

En cuanto a la representación de personal:

1. Incorporar herramientas de control que permitan analizar las variaciones de participación con la información desagregada por sexo y animar a las trabajadoras a participar activamente en la representación sindical.

2. Sugerir a las organizaciones sindicales que las bajas de las trabajadoras sean cubiertas por otras trabajadoras, al objeto de cumplir el principio de presencia equilibrada.

Para analizar y corregir la brecha salarial existente se recomienda:

1. Profundizar en el análisis retributivo de los diferentes tipos de complementos (productividad, peligrosidad, puesto de trabajo).

2. Analizar la diferencia en la realización de horas extraordinarias: quién y cuándo se realizan y en base a qué se asignan o se retribuyen, ya que existen diferencias significativas.

3. Realizar una revisión profunda de la RPT y los complementos específicos por puesto de trabajo, que incorpore la visión de género.

En cuanto al Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, se recomienda redactar con carácter urgente el Protocolo específico de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de Massanassa, que incluya, al menos:

1. Las definiciones legales (Art. 7 de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

2. Los contenidos formativos que ha de tener la Comisión para poder abordar con criterio técnico un procedimiento de estas características.

3. Las campañas preventivas que se han de poner en marcha para garantizar la prevención de estas conductas, así como las disciplinarias o preventivas que pueden llevar a aparejadas.

4. La información mínima que debe ser accesible a la plantilla a cerca de las conductas inapropiadas y de las consecuencias que los hechos constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, pueden tener para las personas que las ejecuten.

5. La calificación de infracción laboral leve, grave o muy grave, tal y como contempla el Art 11.4, Art 12.16 y Art 13.10 respectivamente de la LISOS. Así como las medidas disciplinadas y la responsabilidad (administrativa, penal, laboral y con la Seguridad Social) que puede llevar aparejada en función de su calificación.

6. Objetivos del plan

Objetivo general:

El objetivo general del Plan de Igualdad es difundir y visibilizar una cultura del Ayuntamiento comprometida con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización y predisponer a toda la organización para trabajar por este objetivo común. Será fundamental eliminar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, por ejemplo, actuando sobre las normas, pero también sobre las estructuras, mentalidades y costumbres.

Cada uno de los ejes de actuación se dirige a la consecución de los siguientes objetivos.

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Objetivo general: Mejorar el equilibrio global de la plantilla y promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre hombres y mujeres eliminando, en su caso, aquellos que generen segregación horizontal o vertical.

Y promocionar la incorporación de mujeres en las áreas en las que están infrarrepresentadas (policía y brigada de obras).

Objetivo específico 1: Llevar a cabo una formación específica e igualdad a los recursos humanos para evitar sesgos de género en los procesos de selección, promoción, contratación, bolsas de trabajo o cualquier otro que suponga la disposición de recursos económicos para el empleo.

Objetivo específico 2: Conseguir que la contratación de bienes y servicios por parte del ayuntamiento se lleve a cabo en un contexto de respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo específico 3: Introducir la legislación en igualdad de oportunidades y

violencia de género en las oposiciones y procesos de selección del Ayuntamiento de Massanassa.

Objetivo específico 4: Fomentar la eliminación de los posibles sesgos de género en el acceso al empleo.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo general: Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la Clasificación Profesional.

Objetivo específico 5: Dotar al municipio de un equipo estable para transversalizar las políticas públicas de igualdad.

Objetivo específico 6: Introducir Acciones Positivas para reducir desequilibrios en los servicios o departamentos más masculinizados, principalmente Policía y Brigada de obras.

Objetivo específico 7: Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos, y actividades para la aplicación del principio de presencia equilibrada en todos los órganos de toma de decisión.

Objetivo específico 8: Realizar un seguimiento de la composición de los organismos de cara a promover y garantizar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada.

III. FORMACIÓN.

Objetivo general: Garantizar la implementación del Plan de Igualdad a través de la capacitación del personal

Objetivo específico 9: Incorporar en el Plan Formativo del Ayuntamiento formación obligatoria en materia de igualdad de género.

Objetivo específico 10: Conocer las necesidades formativas de la plantilla.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Objetivo general: Visibilizar el compromiso con la igualdad de oportunidades

y de trato.

Objetivo específico 11: Realizar una publicación interna de las vacantes disponibles cuando éstas se produzcan, entre el personal de la organización, de cara a fomentar la igualdad de oportunidades, de trato y la transparencia.

V. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo general: Aumentar el conocimiento de la organización para evitar posibles discriminaciones en los contratos realizados.

Objetivo específico 12: Revisar los criterios de los procesos de selección, sobre todo en los puestos masculinizados, para evitar que se produzcan discriminaciones indirectas.

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

Objetivo general: Visibilizar la importancia de los cuidados familiares y promocionar y respetar el uso de las medidas de conciliación de todo el personal del Ayuntamiento.

Objetivo específico 13: Informar al personal que trabaja en el Ayuntamiento de sus derechos para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, promover su uso y generar una cultura de corresponsabilidad de cuidados.

Objetivo específico 14: Desestereotipar la idea del rol reproductivo femenino y de que los cuidados son responsabilidad de las mujeres.

Objetivo específico 15: Conocer las necesidades en conciliación y corresponsabilidad del personal del Ayuntamiento de Massanassa.

VII. RETRIBUCIONES

Objetivo general: Analizar los puestos de trabajo masculinizados y feminizados para que la relación de puestos de trabajo ofrezca garantías en retribuciones por trabajos de igual valor.

Objetivo específico 16: Profundizar en el análisis retributivo de los complementos: productividad, peligrosidad y puesto de trabajo.

VIII. SALUD LABORAL

Objetivo general: Analizar la Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento con perspectiva de género.

Objetivo específico 17: Realizar la prevención de los riesgos laborales incorporando la transversalidad de género.

Objetivo específico 18: Analizar los casos de embarazo y la situación de estas mujeres en el Ayuntamiento.

IX. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Objetivo general: Promover un clima laboral libre de violencia de género en la organización. Es importante prevenir cualquier situación de acoso u hostigamiento sexual por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, en el ámbito laboral y facilitar a las posibles víctimas del acoso una vía para poder informar y denunciar los hechos con respeto a su intimidad y dignidad y el restablecimiento más rápido de sus derechos.

Objetivo específico 19: Facilitar el conocimiento a través de la formación en materia de Acoso y conductas inapropiadas a través de herramientas que favorezcan la sensibilización la prevención y la actuación que regula esta organización.

X. COMUNICACIÓN

Objetivo general: Garantizar que todos los departamentos, unidades funcionales y programas del Ayuntamiento realizan un uso inclusivo de la comunicación y el lenguaje, rechazando el sexismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Objetivo específico 20: Realizar las comunicaciones del ayuntamiento

internas y externas con un lenguaje e imágenes sin sesgos de género, que muestren la diversidad de mujeres y hombres que existen en nuestra sociedad.

Objetivo específico 21: Introducir en la página web del Ayuntamiento un apartado específico en materia de igualdad y violencia de género para compartir noticias y documentos relacionados con la materia.

XI. REPRESENTACIÓN SINDICAL

Objetivo general: Conseguir una participación paritaria entre los trabajadores y las trabajadoras en la representación sindical.

Objetivo específico 22: Animar a las trabajadoras a participar activamente en la representación sindical.

Objetivo específico 23: Incorporar herramientas de control que permitan analizar las variaciones de participación con la información desagregada por sexo.

7. Acciones del plan

Objetivo general: El objetivo general del I PIO de Massanassa es difundir y visibilizar una cultura del Ayuntamiento comprometida con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización y predisponer a toda la organización para trabajar por este objetivo común. Será fundamental eliminar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, por ejemplo, actuando sobre las normas, pero también sobre las estructuras, mentalidades y costumbres.

N.º Acción	Descripción
------------	-------------

1. Tras la aprobación del Plan, la alcaldía y Concejalía de Igualdad realizarán:

- Una presentación interna del mismo, dirigida a toda la plantilla, asumiendo el compromiso político de su implementación y lanzando un mensaje sobre la necesidad de la colaboración e implicación de todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento para lograr una transversalidad efectiva.
- Una presentación interna dirigida a todas las personas con responsabilidad política o técnica implicadas directamente en la ejecución del PIO.
- Posteriormente, se dará difusión pública de este acto interno.

Responsable: Alcaldía

Indicador/es: Fecha de la presentación a la plantilla y mandos intermedios / nota de prensa y fotografías del acto de difusión.

Periodicidad: Puntual

Prioridad: 1

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Objetivo general: Mejorar el equilibrio global de la plantilla y promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre hombres y mujeres eliminando, en su caso, aquellos que generen segregación horizontal o vertical.

N.º Acció **Descripció**

4. Tras la realización de formación específica en Cláusulas Sociales, se procederá al diseño de estas cláusulas sociales para la subcontratación de empresas con perspectiva de género. Entre otras medidas, se recogerán las siguientes:

Art. 46 ley 2003 igualdad valenciana. Vigilar que las empresas licitantes cumplan con la normativa en IOMH:

- Las empresas con más de 250 personas empleadas: tener Plan de Igualdad que cumple los requisitos mínimos del art. 46 de la LOI, visado y evaluado anualmente por una entidad experta.
- Las empresas con plantillas inferiores a 250 personas empleadas: acreditar que se cumple con los criterios de igualdad al menos en:
 - No discriminación en el acceso al empleo.
 - Garantías ante casos Acoso Sexual y por razón de sexo.
 - Medidas de conciliación.
 - Materia Prevención de Riesgos Laborales.

Se tendrá en cuenta, entre otras, la Disposición transitoria décima segunda, que establece la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ⁴

Responsable: Área de contratación.

Indicador/es: Registro que verifique que todas las empresas contratadas o adjudicatarias cumplen con esta acción / Nº de pliegos donde aparecen cláusulas.

Periodicidad: Puntual

Prioridad: 2

⁴ 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.

N.º Acció	Descripció
------------------	-------------------

5.	Tras la formación realizada en procesos de selección dirigida a todo el personal implicado del Ayuntamiento, se han de rediseñar los procesos de selección y contratación de personal para que sean neutros, principalmente en los siguientes aspectos:
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- | | |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none">• Descripción del puesto de trabajo en la propia convocatoria.• Utilizar un lenguaje inclusivo.• Revisar los canales de difusión.• Revisar los criterios de valoración. |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

	La nueva redacción de este proceso o protocolo deberá considerar los diferentes tipos de personal (funcionariado de carrera, funcionariado interino, personal laboral, personal eventual y otro tipo de personal) así como los diferentes sistemas selectivos que se aplican en el Ayuntamiento (oposición, concurso-oposición, concurso de valoración de méritos).
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Responsable: Secretaría, Área de Personal
--	-------------------------------------------

	Indicador/es: Programa con los contenidos del curso y hoja con firmas de Asistencia, y la publicación del nuevo proceso de selección de personal.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Periodicidad: Permanente
--	--------------------------

	Prioridad: 3
--	--------------

Objetivo específico 3: Introducir la legislación en igualdad de oportunidades y violencia de género en las oposiciones y procesos de selección del Ayuntamiento de Massanassa.

N.º Acció	Descripció
------------------	-------------------

6.	En caso de oposiciones y en los procesos de provisión de puestos de trabajo del Ayuntamiento, se incorporará en el temario materias sobre legislación relativa a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contenidos relativos a la violencia de género. En caso de promoción o concursos, se valorará la formación en igualdad.
----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Responsable: Secretaría, Área de Personal
--	-------------------------------------------

	Indicador/es: Nº de convocatorias que incluyen el temario. Criterios de
--	-------------------------------------------------------------------------

valoración promociones y concursos.

Periodicidad: Permanente

Prioridad: 1

Objetivo específico 4: Fomentar la eliminación de los posibles sesgos de género en el acceso al empleo.

N.º Acción	Descripción
------------	-------------

7.	Las Jefaturas de Área realizarán una formación en informes de impacto de género.
----	----------------------------------------------------------------------------------

Responsable: Jefatura de Área y Responsables Sindicales.

Indicador/es: Informe resumen de contenidos y participación desagregada por sexo.

Periodicidad: Puntual.

Prioridad: 1

N.º Acción	Descripción
------------	-------------

8.	Realizar informes de impacto de género previos a las convocatorias públicas.
----	------------------------------------------------------------------------------

Responsable: Secretaría, Área de Personal, Concejalía de Igualdad.

Indicador/es: Nº de convocatorias publicadas y nº informes de Impacto de Género realizados.

Periodicidad: Permanente

Prioridad: 2

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo específico 5: Dotar al municipio de un equipo estable para transversalizar las políticas públicas de igualdad.

N.º Acción	Descripción
------------	-------------

9.	Garantizar que se incorpore en el equipo de trabajo del área de igualdad al menos, un o una profesional, Agente de Igualdad (con máster oficial en políticas públicas de igualdad o Agente de Igualdad)
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Responsable: Secretaría, Área de Personal

Indicador/es: Dotación Presupuestaria prevista con carácter anual para la incorporación de Agente de Igualdad

Periodicidad: Anual Prioridad: 2

Objetivo específico 6: Introducir Acciones Positivas para reducir desequilibrios en los servicios o departamentos más masculinizados, principalmente Policía y Brigada de obras.

N.º Acción	Descripción
-------------------	--------------------

10.	Se diseñarán acciones positivas para la incorporación de mujeres en la Policía Local y en la Brigada de Obras, en virtud del art.11.1 de la Ley Orgánica de Igualdad. “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.”
-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Responsable: Secretaría y Área de Igualdad

Indicador/es: Redacción de la AP, evidencias de la aplicación de la AP e informe de las incorporaciones anuales.

Periodicidad: Permanente Prioridad: 3

N.º Acción	Descripción
-------------------	--------------------

11.	Fomentar la imagen pública de las mujeres en las áreas masculinizadas, con carácter previo a la cobertura de plazas o vacantes (brigadas de obras, policía), al objeto de incrementar el número de candidatas mediante el fomento de la imagen pública de las mujeres en las áreas masculinizadas.
-----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Responsable: Secretaría, AEDL y Área de Personal

Indicador/es: Porcentaje de incremento de mujeres en las candidaturas recibidas en las áreas masculinizadas. Medios utilizados (cartelería, banner, web, etc)

Periodicidad: Permanente Prioridad: 1

equilibrada.

N.º Acció	Descripció
-----------	------------

14.	Revisar un programa de selecció que funcione com a guia en les seleccions temporals, i que tinga en cuenta:
-----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- | | |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none">• La redacció del perfil professional i el lloc de treball a cobrir, mitjançant l'anàlisi dels llocs de treball i les proves de selecció.• Garantir l'ús del llenguatge no sexista en les ofertes d'ocupació que se registra el nom dels homes i de les dones que participen en cada etapa dels processos de selecció o d'oferta de llocs.• La menció expressa en la convocatòria u oferta de que va dirigida a homes i dones.• Adecuació dels canals de difusió de la convocatòria.• Les entrevistes eliminaran qualsevol discriminació de gènere, se centraran al currículum professional. |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Responsable:	Secretaria, Àrea de Personal
--------------	------------------------------

Indicador/es:	Revisió de la guia de selecció amb els aspectes acordats.
---------------	-----------------------------------------------------------

Periodicitat:	Puntual	Prioritat: 4
---------------	---------	--------------

III. FORMACIÓ.

Objectiu general: Garantir la implementació del Pla d'Igualtat a través de la capacitat del personal.

Objectiu específic 9: Incorporar en el Pla Formatiu del Ajuntament formació obligatòria en matèria d'igualtat de gènere.

N.º Acció	Descripció
-----------	------------

15. Garantizar la asistencia de la plantilla a los distintos cursos que se publicarán anualmente dentro del Plan de Formación Obligatoria en materia de igualdad:

- Formación básica en igualdad, perspectiva de género y transversalidad.
- Selección sin sesgos de género.
- Realización de informes con impacto de género.
- Comunicación Inclusiva y Lenguaje Administrativo no sexista.
- Clausulas sociales con perspectiva de genero en los contratos y subvenciones.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo para la plantilla y el Comité Técnico antiacoso
- Salud Laboral con perspectiva de género
- Violencia de género.

Responsable: Secretaría, Área de Personal, Concejalía de Igualdad

Indicador/es: Nº de cursos realizados por año y nº de asistentes desagregado por sexo.

Periodicidad: Permanente

Prioridad: 1-4

Objetivo específico 10: Conocer las necesidades formativas de la plantilla.

N.º Acción	Descripción
------------	-------------

16.	Elaborar un estudio sobre las necesidades formativas de la plantilla en cualquier materia a través de un formulario que permita que el personal aporte ideas.
-----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Responsable: Secretaría, Área de Personal, Concejalía de igualdad y Responsables Sindicales

Indicador/es: Diseño e implementación de formularios, elaboración del estudio, puesta en marcha de las nuevas formaciones demandadas.

Periodicidad: Permanente

Prioridad: 2

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Objetivo general: Visibilizar el compromiso con la igualdad de oportunidades y de

trato.

Objetivo específico 11: Realizar una publicación interna de las vacantes disponibles cuando éstas se produzcan, entre el personal de la organización, de cara a fomentar la igualdad de oportunidades, de trato y la transparencia.

N.º Acción	Descripción
------------	-------------

17.	Protocolizar un sistema de promoción mediante el diseño de un Programa de Promoción Interna que garantice:
-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- | | |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none">• Publicidad adecuada de las plazas vacantes internas, y mecanismos de solicitud transparentes.• Criterios de evaluación del personal objetivos y de acuerdo con la promoción interna.• La viabilidad en su caso de acciones destinadas a incentivar la promoción de mujeres en aquellas áreas en que se encuentren sub-representadas. |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

	Responsable: Secretaría, Área de Personal, Concejalía de Igualdad, Responsables Sindicales
--	--------------------------------------------------------------------------------------------

	Indicador/es: Implementación de medidas.
--	------------------------------------------

	Periodicidad: Puntual	Prioridad: 3
--	-----------------------	--------------

V. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo general: Aumentar el conocimiento de la organización para evitar posibles discriminaciones en los contratos realizados.

Objetivo específico 12: Revisar los criterios de los procesos de selección, sobre todo en los puestos masculinizados, para evitar que se produzcan discriminaciones indirectas.

N.º Acción	Descripción
------------	-------------

18.	Realizar un informe detallado sobre los criterios de experiencia y antigüedad que se utilizan en los procesos de selección, especialmente en los puestos mas-
-----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

culinizados. Se enfatizará en el modo en que pueden producir discriminaciones indirectas, al objeto de evitarlas.

Responsable: Secretaría, Área de Personal y Responsables Sindicales.

Indicador/es: Fecha del informe y medios a través del cual se pone en conocimiento de las Jefaturas de Servicio.

Periodicidad: Puntual

Prioridad: 4

N.º Acción	Descripción
------------	-------------

19.	Realizar un análisis detallado de las personas que conforman los grupos de Personal más bajos (C1 y C2) para examinar si existe sobre cualificación: ver el nivel formativo (Titulaciones FP, Universitarias, Máster o Postgrados) y tenerlo en cuenta en futuros procesos de promoción o mejora de empleo en la carrera profesional y una correcta evaluación del desempeño.
-----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Responsable: Secretaría, Área de Igualdad y Concejalía de Igualdad.

Indicador/es: Conclusiones del informe y recomendaciones, en su caso.

Periodicidad: Puntual

Prioridad: 3

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

Objetivo general: Visibilizar la importancia de los cuidados familiares y promocionar y respetar el uso de las medidas de conciliación de todo el personal del Ayuntamiento.

Objetivo específico 13: Informar al personal que trabaja en el Ayuntamiento de sus derechos para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, promover su uso y generar una cultura de corresponsabilidad de cuidados.

N.º Acción	Descripción
------------	-------------

20. Realizar un Reglamento de Permisos y Licencias que incluya todas las medidas locales, autonómicas y nacionales de las que puede disfrutar el personal, orientadas a la corresponsabilidad, indicando duración y características de cada una. Esta información deberá estar accesible a través de la web.

Responsable: Responsables Sindicales y Área de Personal

Indicador/es: Enlace donde cuelga, difusión realizada del mismo y nº de ejemplares impresos, en su caso

Periodicidad: Puntual

Prioridad: 1

N.º Acción	Descripción
-------------------	--------------------

21.	Instruir a la plantilla y en especial al Área de Recursos Humanos sobre los conceptos básicos de igualdad y el fomento de permisos, para que se haga uso de las medidas que la ley prevé.
-----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Responsables: Área de Igualdad

Indicador/es: Métodos utilizados (campañas, sesiones o jornadas formativas requerirán nº desagregado de asistentes)

Periodicidad: Permanente

Prioridad: 2

N.º Acción	Descripción
-------------------	--------------------

22.	Llevar a cabo una actividad anualmente que esté relacionada con la conciliación y la corresponsabilidad en el trabajo del Ayuntamiento.
-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Responsable: Área de Igualdad

Indicador/es: Tipo de actividad desarrollada y nº de hombres y mujeres asistentes

Periodicidad: Anual

Prioridad: 3

Objetivo específico 14: Desestereotipar la idea del rol reproductivo femenino y de que los cuidados son responsabilidad exclusiva de las mujeres.

N.º Acción	Descripción
-------------------	--------------------



23. Realizar campañas de divulgación y sensibilización dirigidas a los hombres y a las mujeres de la plantilla de las medidas de corresponsabilidad que la ley prevé y de las específicas que tenga el Ayuntamiento o pueda prever a raíz de esta acción.

Se hará hincapié en el desarrollo de estrategias de comunicación sobre la necesidad de fomentar la corresponsabilidad.

Responsable: Responsables Sindicales

Indicador/es: Evolución de los permisos y licencias de corresponsabilidad desagregada por sexo y número de campañas o comunicaciones realizadas.

Periodicidad: Permanente Prioridad: 2

Objetivo específico 15: Conocer las necesidades en conciliación y corresponsabilidad del personal del Ayuntamiento de Massanassa.

N.º Acción	Descripción
-------------------	--------------------

24.	Elaborar un informe que suponga una ampliación del diagnóstico según las condiciones y edad de las personas dependientes a cargo.
-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Responsable: Área de Personal, Área de Igualdad

Indicador/es: Informe de ampliación del diagnóstico y propuestas o recomendaciones en función de los resultados

Periodicidad: Puntual Prioridad: 3

VII. RETRIBUCIONES

Objetivo general: Analizar los puestos de trabajo masculinizados y feminizados para que la relación de puestos de trabajo ofrezca garantías en retribuciones por trabajos de igual valor.

Objetivo específico 16: Profundizar en el análisis retributivo de los complementos:

productividad, peligrosidad y puesto de trabajo.

N.º Acción	Descripción
25.	Realizar un estudio en el que se analice en profundidad los diferentes tipos de conceptos de los que se compone el complemento específico.
Responsable:	Secretaría, Área de Personal
Indicador/es:	Informe del estudio y medidas concretas adoptadas.
Periodicidad:	Puntual
Prioridad:	4

VIII. SALUD LABORAL

Objetivo general: Analizar la Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento con perspectiva de género.

Objetivo específico 17: Realizar la prevención de los riesgos laborales incorporando la transversalidad de género.

N.º Acción	Descripción
26.	La evaluación de Riesgos Laborales identificará los puestos de trabajo libres de riesgo en caso de embarazo y lactancia.
Responsable:	Delegado o Delegada de Prevención y Área de Personal
Indicador/es:	La evaluación de Riesgos Laborales incluye estas circunstancias
Periodicidad:	Puntual
Prioridad:	1

N.º Acción	Descripción
27.	Se solicitará al personal o empresa responsable del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que acredite haber recibido formación básica (mínimo 30 horas) sobre salud laboral y género. Este requisito se incluirá en la licitación del servicio.
	Si esta circunstancia no pudiera ser acreditada, se le concederá un año para que así lo haga.

Responsable: Concejalía de igualdad, Área de Personal, Secretaría.

Indicador/es: Certificados formación específica en salud y género

Periodicidad: Puntual

Prioridad: 4

N.º Acción	Descripción
-------------------	--------------------

28.	Llevar a cabo la incorporación de Cláusulas Sociales que garanticen que los servicios de prevención de riesgos laborales y los reconocimientos médicos, cumplen estrictamente con la normativa en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género.
-----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Responsable: Regiduría de igualdad, Área de Personal, Secretaría.

Indicador/es: Pliego de contratación establece la obligatoriedad de cumplir con este requisito

Periodicidad: Puntual

Prioridad: 4

N.º Acción	Descripción
-------------------	--------------------

29.	Acreditar la distribución de EPIs (Equipos de protección individuales) cumplen la normativa con perspectiva de género y se ajustan ergonómicamente al cuerpo de mujeres y hombres.
-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Responsable: Responsables Sindicales, Secretaría, Contratación

Indicador/es: Informe que acredite dicha circunstancia

Periodicidad: Puntual

Prioridad: 2

Objetivo específico 18: Analizar los casos de embarazo y la situación de estas mujeres en el Ayuntamiento.

N.º Acción	Descripción
-------------------	--------------------

30.	Realizar un seguimiento de los casos de bajas o riesgo por embarazo, así como de los permisos por estado de gestación concedidos a partir de la semana 37 de embarazo.
-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Responsable: Concejalía de Igualdad, Área de Personal, Secretaría.

Indicador/es: Informe técnico que evalúe la medida de mejora de la baja maternal en oficina

Periodicidad: Puntual

Prioridad: 2

IX. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Objetivo general: Promover un clima laboral libre de violencia de género en la organización. Es importante prevenir cualquier situación de acoso u hostigamiento sexual por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, en el ámbito laboral y facilitar a las posibles víctimas del acoso una vía para poder informar y denunciar los hechos con respeto a su intimidad y dignidad y el restablecimiento más rápido de sus derechos.

Objetivo específico 19: Facilitar el conocimiento a través de la formación en materia de Acoso y conductas inapropiadas a través de herramientas que favorezcan la sensibilización la prevención y la actuación que regula esta organización.

N.º Acción	Descripción
------------	-------------

31.	Constituir un comité técnico anti-acoso que cumpla con las garantías y requisitos necesarios para acometer con éxito su finalidad.
-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Proporcionar una formación específica en esta materia de al menos 30 horas a las personas que integra este Comité.

Responsable: Agente de Igualdad.

Indicador/es: Programa del curso con contenidos, certificados acreditativos de haber superado el curso y acta constitucional del Comité técnico.

Periodicidad: Puntual

Prioridad: 1

N.º Acción	Descripción
------------	-------------

32.	Redactar un protocolo específico de acoso sexual y acoso por razón de sexo para el Ayuntamiento de Massanassa. Debe contener, al menos:
-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- Las definiciones legales (Art. 7 de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

- Los contenidos formativos que ha de tener la Comisión para poder abordar con criterio técnico un procedimiento de estas características.
- Las campañas preventivas que se han de poner en marcha para garantizar la prevención de estas conductas, así como las disciplinarias o preventivas que pueden llevar a aparejadas.
- La información mínima que debe ser accesible a la plantilla a cerca de las conductas inapropiadas y de las consecuencias que los hechos constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo pueden tener para las personas que las ejecuten.
- La calificación de infracción laboral leve, grave o muy grave, tal y como contempla el Art 11.4, Art 12.16 y Art 13.10 respectivamente de la LISOS. Así como las medidas disciplinadas y la responsabilidad (administrativa, penal, laboral y con la Seguridad Social) que puede llevar aparejada en función de su calificación.

Responsable: Agente de Igualdad

Indicador/es: Elaboración del Protocolo.

Periodicidad: Puntual

Prioridad: 1

N.º Acción Descripción

33. Publicitar y dar a conocer entre el personal del Ayuntamiento el Protocolo contra el Acoso Sexual y por razón de sexo.

Responsable: Regiduría de igualdad, Área de Personal, Secretaría y Responsables Sindicales.

Indicador/es: Publicación del protocolo y evidencia de las acciones de difusión

Periodicidad: Puntual

Prioridad: 2

N.º Acción Descripción

34. Llevar a cabo una campaña de sensibilización en materia de Acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla del Ayuntamiento de Massanassa.

Responsable: Concejalía de igualdad, Agente de Igualdad y Responsables Sindicales.

Indicador/es: Ficha técnica de la campaña, jornada o sesión diseñada, y datos

de participación desagregados por sexo.

Periodicidad: Puntual

Prioridad: 4

X. COMUNICACIÓN

Objetivo general: Garantizar que todos los departamentos, unidades funcionales y programas del Ayuntamiento realizan un uso inclusivo de la comunicación y el lenguaje, rechazando el sexismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Objetivo específico 20: Realizar las comunicaciones del ayuntamiento internas y externas con un lenguaje e imágenes sin sesgos de género, que muestren la diversidad de mujeres y hombres que existen en nuestra sociedad.

N.º Acción	Descripción
------------	-------------

35. Tras la realización de la formación, se revisará:

- La documentación emitida por todas las áreas de la corporación
- La web, revisión de las imágenes y contenidos
- Las redes sociales
- Los medios de comunicación
- Los medios que se considere

Responsable: Agente de Igualdad

Indicador/es: Nº de documentos revisados y modificados

Periodicidad: Permanente

Prioridad: 4

N.º Acción	Descripción
------------	-------------

36. Poner a disposición de la plantilla una guía de comunicación que incluya:

- Cómo plasmar el uso del lenguaje inclusivo en la administración pública.
- La representación de las imágenes de las mujeres y de los hombres sin estereotipos.

Responsable: Agente de Igualdad

Indicador/es: Enlace donde cuelga la guía / nº de ejemplares impresos en su caso

Periodicidad: Puntual

Prioridad: 2

Objetivo específico 21: Introducir en la página web del Ayuntamiento un apartado específico en materia de igualdad y violencia de género para compartir noticias y documentos relacionados con la materia.

N.º Acción	Descripción
------------	-------------

37.	Añadir en la web un apartado específico en materia de igualdad y violencia de género. Debe incorporar:
-----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

- | | |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none">• Información relativa a las actividades que organiza el municipio en torno a la igualdad• Información relativa al pacto de estado contra la violencia de género.• Información relativa al PACTE VALENCIÀ CONTRA LA VIOLENCIA DE GÈNERE. |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Responsable:	Informática y Concejalía de Igualdad
--------------	--------------------------------------

Indicador/es:	Enlace del apartado específico y frecuencia en la alimentación del mismo
---------------	--------------------------------------------------------------------------

Periodicidad:	Permanente
---------------	------------

Prioridad:	3
------------	---

XI. REPRESENTACIÓN SINDICAL

Objetivo general: Conseguir una participación paritaria entre los trabajadores y las trabajadoras en la representación sindical.

Objetivo específico 22: Animar a las trabajadoras a participar activamente en la representación sindical.

N.º Acción	Descripción
------------	-------------

38.	Realizar campañas dirigidas a incrementar el número de afiliadas en la representación sindical,
-----	-------------------------------------------------------------------------------------------------

Responsable: Representantes Organizaciones Sindicales

Indicador/es: Campañas realizadas, enlaces donde cuelgan, nota de prensa. Incremento en la afiliación sindical femenina.

Periodicidad: Permanente Prioridad: 2

Objetivo específico 23: Incorporar herramientas de control que permitan analizar las variaciones de participación con la información desagregada por sexo.

N.º Acción	Descripción
39.	Fomentar criterios que obliguen a la paridad en la representación sindical.
	Las organizaciones sindicales, cubrirán por otras trabajadoras, las bajas de trabajadoras o trabajadores representantes, al objeto de cumplir el principio de presencia equilibrada.
Responsable:	Responsables de trabajadores y trabajadoras y Organizaciones Sindicales
Indicador/es:	Incremento del porcentaje de participación en la representación sindical
Periodicidad:	Permanente Prioridad: 1

8. Sistema de evaluación

El presente Plan de Igualdad estará sujeto a una evaluación anual de procesos, en la que se determinará el grado de implementación de las acciones previstas para ese ejercicio (las que se han ejecutado, las que están en proceso de ejecución, y las que no se han ejecutado).

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

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

Con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento de las acciones previstas en Plan de Igualdad de Massanassa, la Concejalía de Igualdad con carácter anual redactará un informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una de las medidas propuestas, dificultades

encontradas a la hora de ejecutarlas, etc. con el objetivo de informar a la representación de toda la plantilla (laboral y funcionarial), de la marcha de los objetivos del Plan de Igualdad, y lo presentará a la Comisión de Igualdad. Dicha evaluación anual, podrá ser encargada a personal externo a la organización.

Al objeto de sistematizar la información, se ha diseñado una ficha, que servirá para el procedimiento de recogida de datos e información relativa a cada una de las actividades previstas. Esta ficha deberá ser cumplimentada por cada una de las personas responsables del cumplimiento de las diferentes acciones. Se presenta la ficha de implementación y seguimiento en el Anexo.

La ficha de implementación y seguimiento que figura en el presente documento recogerá los indicadores de implementación de cada acción, y la prioridad de cada acción del Plan, que se ha establecido de la siguiente manera:

Nivel 1: acciones a implementar en 2020

Nivel 2: acciones a implementar en 2021

Nivel 3: acciones a implementar en 2022

Nivel 4: acciones a implementar en 2023

A los cuatro años de la aprobación del Plan de Igualdad, su aplicación debe someterse a una evaluación externa. Dicha evaluación contemplará además de la evaluación de proceso y resultados, una evaluación de impacto. La organización deberá contemplar y asignar los recursos humanos y presupuestarios necesarios para que se implemente el I PIO de RRHH, así como facilitar el seguimiento y la evaluación del mismo.

La evaluación deberá ser cuantitativa y cualitativa, y podrá contemplar además del análisis de las fichas de seguimiento y evaluación, entrevistas a los diferentes agentes implicados en el Plan de Igualdad. El informe final de evaluación incluirá los resultados globales por áreas de actuación y las propuestas de mejora. Además, analizará la adecuación de las acciones, detectando las fortalezas y debilidades del Plan tras su puesta en marcha.

FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Nº Acción:

ÁREA DE ACTUACIÓN

- Proceso de Selección y Contratación.
- Clasificación Profesional e Infrarrepresentación Femenina
- Formación
- Promoción Profesional
- Condiciones de Trabajo
- Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones
- Salud Laboral
- Prevención del Acoso Sexual
- Comunicación
- Responsables Sindicales

Descripción:

OBJETIVO GENERAL / ESPECÍFICO:

INDICADOR/ES:

ACCIONES REALIZADAS:

RECURSOS ASIGNADOS (Presupuesto):

- Propios (.....€) Externos (.....€)

PERIODICIDAD:

- Puntual Anual Permanente

RESPONSABLE:

- Alcaldía
- Concejalía de Igualdad
- Área de Igualdad / Agente de Igualdad
- Secretaría
- Responsables de la constitución de cada órgano de toma de decisión.
- Representantes Organizaciones Sindicales
- Área de Contratación
- Área de Personal
- AEDL
- Jefaturas de Departamento / Servicio
- Delegado o Delegada de Prevención
- Departamento de Informática
- Concejalía de Comunicación
- Departamento Bienestar Social

OBSERVACIONES:

Dificultades encontradas:

Soluciones emprendidas:

ESTADO

En Ejecución

Realizada

No Realizada

TEMPORALIZACIÓN

Prioridad:

Fecha de Implementación:

Fecha de Evaluación interna:

Fecha de Evaluación Externa:

9. Glosario

A

Acción Positiva

Concepto que surge en Estados Unidos en la década de los 60 como parte de las estrategias puestas en marcha por los gobiernos para luchar contra las desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sufren distintos colectivos por razón de su sexo, raza, origen, religión, etc. El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define este concepto como las "estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales".

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres regula las acciones positivas en el art 11.1 "Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso."

Acoso Sexual

Comprende todo comportamiento sexual verbal o físico, no deseado por la persona acosada, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana, aprovechándose de una situación de superioridad o compañerismo y que repercute en las condiciones del entorno haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes. El acoso sexual es una expresión más de las relaciones de poder que ejercen los hombres sobre las mujeres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres regula el Acoso Sexual en el Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso

sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 2. 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. 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Agente para la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres

Impulsada por la Unión Europea en la década de los ochenta, se trata de una figura ocupacional que se ha consolidado en esta década en los distintos países que conforman la Unión. Dicha figura está reconocida en España en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). Sus competencias profesionales se refieren, básicamente, al "diseño, gestión y evaluación de programas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades para la mujer en los terrenos de la educación, formación profesional, empleo y en general todas las formas de participación ciudadana" (CNO, 94; cod. 2939).

Análisis por 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.

Androcentrismo

Visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todas ellas, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, entre ellas las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad. Una visión androcéntrica presupone que la experiencia masculina sería "la universal", la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina.

B

Body shaming

Acto de insultar o avergonzar a una persona por no tener un cuerpo normativo o que entra dentro de los cánones de belleza establecidos. Es un concepto que se ha extendido junto con el uso de las redes sociales y que afecta principalmente a las mujeres que deciden mostrar su cuerpo de forma libre.

Brecha de género

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

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

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

C

Ciudadanía

Es el conjunto de derechos que tienen las personas como sujetos y los deberes que de ellos se derivan. Ese "conjunto de derechos", ha ido transformándose y evolucionando paralelamente al desarrollo de la sociedad, fundamentalmente, a lo largo de los últimos tres siglos. En este sentido, Marshall distingue tres etapas: una "ciudadanía civil" en el siglo XVIII, vinculada a la libertad y los derechos de propiedad; una "ciudadanía política" propia del XIX, ligada al derecho al voto y al derecho a la organización social y política y, por

último, en esta última mitad del siglo, una "ciudadanía social", relacionada con los sistemas educativos y el Estado del Bienestar.

Desde esta perspectiva, el debate de la ciudadanía está estrechamente unido a las relaciones de poder o de dominación de los hombres sobre las mujeres negándoles el ejercicio de la misma. El voto, la propiedad, la libertad para organizarse, son derechos a los que las mujeres han accedido más tarde que los hombres, encontrándose relegadas en la actualidad a una ciudadanía de segunda: nutridos grupos de mujeres constituyen las bolsas de pobreza más severas, soportan mayor grado de violencia, reciben los salarios más bajos y cuentan, en definitiva, con muchos menos recursos que los hombres.

Como señala Marshall, ser ciudadana /o de pleno derecho hoy implica "desde el derecho a un mínimo bienestar y seguridad económica hasta el compartir al máximo el patrimonio social y a vivir la vida de acuerdo con los estándares imperantes en la sociedad".

Consentimiento

Acuerdo verbal que establece que las partes involucradas en una relación sexual lo hacen a gusto, de manera consciente, sana y sin coacciones.

Coeducación

Método educativo que parte del principio de la igualdad de los sexos y de la no discriminación por razón de sexo.

Coeducar significa educar conjuntamente a niños y niñas en la idea de que haya distintas miradas y visiones del mundo, distintas experiencias y aportaciones hechas por mujeres y hombres que deben conformar la cosmovisión colectiva y sin las que no se puede interpretar ni conocer el mundo ni la realidad. Coeducar significa no establecer relaciones de dominio que supediten un sexo al otro, sino incorporar en igualdad de condiciones las realidades e historia de las mujeres y de los hombres para educar en la igualdad desde la diferencia.

Es muy importante no identificar la escuela coeducativa con la escuela mixta. La segunda se limita a "juntar" en las aulas niños y niñas, incorporando a las alumnas al mundo de los hombres y dejando fuera del mundo académico todo aquello que tiene que ver con el

mundo y con la historia de las mujeres. La escuela coeducativa necesariamente debe plantearse la presencia real de las mujeres –y no sólo en las aulas- tanto en todo lo referido a la organización y gestión del sistema educativo y de los centros escolares como a la relación e interacción entre el alumnado y el profesorado, a los currículos, a las programaciones de aula y a los materiales y libros de texto.

Comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres

Es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad. (LOIEMH, art. 76)

Composición equilibrada

La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

Es la definición proporcionada por la Ley de Igualdad también presente en textos internacionales, y utilizada para solucionar el porcentaje ligado a la democracia paritaria en relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión.

Conciliación

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es la definición de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres también presente en textos internacionales La igual dignidad de la persona y su igualdad en derechos no se ha insertado en la normativa hasta después de la Segunda Guerra Mundial. La afirmación de la igualdad entre mujeres y hombres es la expresión de un nuevo estado de cosas que pone de relieve no sólo la necesidad de transformar las mentalidades sino también de adecuar la organización social a unas condiciones para que cada mujer y cada hombre puedan combinar su vida personal, familiar y laboral de modo que pueda tener tiempo libre para desarrollar todas sus potencialidades (GCEA).

Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las 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” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

Cosificación

Acto de representar o tratar a una persona como un objeto no pensante que solo sirve para satisfacer los deseos del otro. La cosificación sexual consiste en ignorar las cualidades, inteligencia, deseos o sentimientos de una persona y reducir todos sus atributos al deleite sexual de otra persona.

Culpabilización de la víctima o victim blaming

Actitud que aparece en relación a un crimen o un abuso, en el que se considera que las víctimas de ese suceso son parcial o totalmente responsables del mismo. Por ejemplo, ante una violación cuestionar a la víctima preguntándole cuánto había bebido, por qué volvió sola a casa, si coqueteó antes con el agresor o qué llevaba puesto.

Cultura de la violación

Sistema por el que la violación, a pesar de considerarse un problema social, se sustenta por la normalización de la misma y su aceptación en la sociedad donde se produce. Los mecanismos que fomentan la cultura de la violación son la culpabilización de la víctima, la normalización, embellecimiento y erotización de la violencia sexual y el alto nivel de despreocupación ante las agresiones hacia las mujeres.

Cuota de Participación

Reserva de una determinada cantidad o espacio de participación con el objetivo de que diferentes colectivos puedan compartir actividades sociales, políticas y económicas.

Acción Positiva que implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa comparecencia de las mismas en alguna actividad concreta.

Currículo oculto

Al desarrollarse en el proceso de formación, contenidos y valores que colocan a los hombres como los principales referentes (en todas las disciplinas y materias) no existen las mismas oportunidades por parte de las niñas de aprender mediante modelos –también femeninos- que les permitan emular esquemas de éxito, en el campo del pensamiento y de las ciencias. Por lo tanto, el aprendizaje aparentemente neutro, implica tomar la conducta masculina como el único referente visible para conocer los modos y comportamientos que sirven para alcanzar las metas que quieran acometer. Por lo tanto, tener en cuenta las características diferenciales, ayuda a trazarse una trayectoria personal y profesional al margen de la adjudicación de roles sociales.

D

Deconstrucción

Ejercicio de evaluación personal en el que la persona se esfuerza por desaprender, identificar y eliminar las actitudes machistas a las que ha estado expuesta toda la vida.

Democracia Paritaria

Forma de organización social y política en la que existe igualdad de número y derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben formar parte de los órganos decisorios y de gobierno.

Históricamente las mujeres han sido apartadas de la participación social y política ya que no se las ha considerado ciudadanas de pleno derecho. En la actualidad, la mayoría de las democracias adolecen de una escasa presencia de mujeres en los poderes y órganos del

Estado, por lo que dicha equiparación es considerada por determinados colectivos de mujeres un principio fundamental para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Derechos sexuales y reproductivos

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

Desagregación de datos por sexo

Es un medio de conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y visibilizar la discriminación. Recomendado por los organismos internacionales comprometidos en la defensa de los derechos como un medio para fomentar la igualdad de mujeres y hombres, entre otras, la Resolución del Consejo de la Unión Europea relativa a las actividades consecutivas al año europeo de la igualdad de oportunidades para todos (2007).

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

Diferencia

Variedad, diversidad de actitudes y comportamientos. El concepto de la diferencia entre los sexos es la base del feminismo que reivindica la valorización de cualidades atribuidas a las mujeres frente a valores supuestamente masculinos que han dado lugar a sociedades agresivas y plenas de desigualdad.

La teoría de la diferencia expresa su temor de que la mera igualdad política y laboral nos haga imitar los valores exaltados por la sociedad patriarcal y, por otro lado, considera que el igualitarismo no hace justicia a las mujeres, ya que los hombres y las mujeres son diferentes.

Discriminación

Trato desfavorable dado a una persona en base a su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales.

Discriminación directa (en función del sexo)

Situación en la que se trata a una persona desfavorable o desigualmente en razón de su sexo y que se manifiesta de forma explícita o que está expresamente prohibida por el ordenamiento jurídico.

Discriminación horizontal

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

Discriminación indirecta (en función del sexo)

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutra, tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, D.O. n° L 039 de 14/02/1976).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres regula el Acoso Sexual en el Artículo 6. Apartados 2 y 3

“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. 3. En cualquier caso, se

considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.”

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.

E

Equidad

Imparcialidad y justicia entre hombres y mujeres aplicada a la distribución de beneficios y la distribución de la responsabilidad.

Empoderamiento de las mujeres - Empowerment

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

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.

Espacio privado

Es el espacio y el tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para si 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.

Como señala Soledad Murillo: "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 autora ha puesto de manifiesto cómo la privacidad es una parcela de la que disfrutaban principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres tiende a con-fundirse 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.

Estereotipos

Modelos de conducta social basados en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de un grupo de pertenencia (sexo, edad, raza, etnia, salud, etc.).

Evaluación del impacto en función del género

Examen de las propuestas políticas para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres identificando los factores que causan las desigualdades y sugiriendo acciones para eliminarlas o adaptándolas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Estrategia dual (Integración de la perspectiva de género/transversalidad)

integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervise y evalúen [comunicado de la Comisión COM9667 final de 21.2.1996)

Evaluación del impacto en función del género

Examen de las propuestas políticas para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

F

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.

Esta nueva manera de observar la realidad, desde la perspectiva de las mujeres, es el motor que está produciendo más cambios en el presente siglo, en el sistema y los valores sociales, consiguiendo que las instituciones modifiquen sus políticas sociales y económicas. Simone de Beauvoir habla del feminismo como un modo de vivir individualmente y de luchar colectivamente.

G

Género

Las investigaciones feministas de los años 70 muestran que el concepto de sexo no es válido para explicar las diferencias de actividades entre hombres y mujeres en las distintas culturas a lo largo de la historia. Se elabora e introduce entonces el concepto de género como categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género.

Gerda Lerner señala que el género "es la definición cultural de la conducta considerada apropiada a los sexos en una sociedad y en un momento determinados". Carole Pateman afirma que: "La posición de la mujer no está dictada por la naturaleza, por la biología o por el

sexo, sino que es una cuestión que depende de un artificio político y social". Alicia Puleo sostiene que el género "es el carácter construido culturalmente, de lo que cada sociedad considera masculino o femenino". Joan W. Scott subraya que: "El género se concreta en las diversas prácticas que contribuyen a estructurar y dar forma a la experiencia. El género es una construcción discursiva y cultural de los sexos biológicos".

En definitiva, el género y, en consecuencia, las relaciones de género son "construcciones sociales" que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros, y por lo tanto, como tales, susceptibles de modificación, de reinterpretación y de reconstrucción.

H

Hembrismo

Supuesta represión y dominio de las mujeres hacia los hombres. Junto con feminazi, es otro término masculino que pretende desprestigiar la lucha feminista, acusándola de radical, para seguir perpetuando el sistema desfavorable.

Heteronormatividad

Sistema que normaliza la heterosexualidad y los comportamientos tradicionalmente ligados a ella mostrándolos como la única opción válida; marginando al mismo tiempo cualquier forma de relación fuera de los ideales heterosexuales, la monogamia y la conformidad de género.

I

Igualdad

Aspecto relativo a la igualdad en cualquier situación.

Igualdad de derecho

Igualdad formal ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas.

En los países europeos de regímenes democráticos, es después de la primera guerra mundial cuando se restaura el principio de igualdad ante la ley y se reconoce a las mujeres el derecho a la educación, al trabajo retribuido y al voto.

En España, el principio de igualdad legal no se consagra establemente hasta la constitución de 1978.

Igualdad de género

La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales.

Según Celia Amorós: "La igualdad de género es el concepto normativo regulador de un proyecto feminista de transformación social".

Las dos épocas históricas precedentes que trataron sobre la igualdad fueron la griega y la francesa, aunque ambas lo hacen de forma excluyente con respecto a las mujeres.

La igualdad no excluyente entre sexos se desarrolla en la Ilustración francesa a través de las obras de Condorcet y Olympe de Gouges, aunque ya en 1673 Poulain de la Barre había publicado De la igualdad de los dos sexos. Sin embargo, la teoría dominante de esta época, representada por Kant y Rousseau, consideraba a las mujeres como pertenecientes a la especie humana pero sin estatuto pleno de sujetos.

La idea de igualdad ha sido protagonista durante años en la mayoría de las reivindicaciones de mujeres y de los movimientos de mujeres. El principio de igualdad entre hombres y mujeres es uno de los que menos ha evolucionado en cuanto a lo que significa el reconocimiento de los derechos y libertades fundamentales. Los derechos humanos se siguen vulnerando y con especial impunidad los de las mujeres. En ningún lugar del mundo el tratamiento de las mujeres se ha equiparado realmente al de los hombres.

Igualdad de hecho

Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

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

Igualdad formal e igualdad real

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.

Impacto de género

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios. Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aún cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas (Guía para la evaluación del impacto en función del género UE). España aprobó la Ley 30/2003 de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, ejemplo que han seguido la mayoría de las Comunidades Autónomas.

Invisibilidad

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

Indicadores de género

Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

Interseccionalidad

La interseccionalidad no es, a priori, un término sencillo. Pero es clave cuando se trata de entender la discriminación. Se atribuye su autoría a la catedrática y defensora de los derechos civiles Kimberlé Williams Crenshaw, especializada en temas raciales y de género, que la usó por primera vez en 1989. Según esta teoría, los distintos motivos de discriminación que sufren las personas no actúan de forma separada, sino que cuando se cruzan o se superponen conforman una forma específica de discriminación.

Es decir, una mujer puede ser discriminada por el hecho de ser mujer. También por ser joven y también por ser gitana. Pero la superposición de las identidades de ser mujer, joven y gitana forman una discriminación específica que no se explica por estas identidades por

separado. La interseccionalidad no es exclusiva de la teoría feminista, pero sí existe una vertiente específica sobre género y los estudios concluyen que, cuando existen múltiples variables de discriminación, la variable género siempre se lleva la peor parte. Un ejemplo: una mujer negra y pobre tiene índices de opresión social muchos más altos que un hombre negro y pobre.

L

Lenguaje no sexista

Utilización del lenguaje cotidiano y técnico eliminando del mismo el enunciado de términos únicamente en masculino, puesto que esta acepción lejos de ser universal aplicable para mujeres y hombres- encierra una subestimación de la representación femenina en las descripciones en las que sea empleada. Para subsanar este déficit de visibilidad se recomienda introducir el género femenino, o buscar términos que indiquen en su composición semántica ambos géneros.

Luz de gas

Forma de abuso psicológico que consiste en que el maltratador hace creer a la víctima que esta está imaginando cosas con la intención de manipular la situación y ganar control. En términos feministas, esta situación se da cuando el grupo privilegiado hace creer al grupo oprimido que sus opresiones son "imaginarias".

M

Machismo

Comportamiento de desvalorización hacia las mujeres.

Responde a una forma particular de organizar las relaciones entre los géneros. Se caracteriza por el énfasis en la virilidad, la fuerza y el desinterés respecto a los asuntos

domésticos por parte de los varones. La desigual distribución del ejercicio del poder sobre otros u otras conduce a la asimetría en la relación entre ambos.

La posición de género (femenino o masculino) es uno de los ejes cruciales por donde discurren las desigualdades de poder y la familia, uno de los ámbitos en que se manifiesta. Los procesos de socialización de la cultura han legitimado la creencia en la posición superior del hombre: el poder personal y la autoafirmación en posesión de la razón y la fuerza del hombre y la definición de la mujer como inferior a su servicio.

Mainstreaming

Una "política de mainstreaming" 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.

Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de las políticas específicas en materia de igualdad de oportunidades en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas.

Durante los últimos años en la UE 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).

Mansplaining

Expresión inglesa que describe la situación en la que un hombre, con actitud paternalista, le explica algo a una mujer asumiendo que los conocimientos que ella tiene sobre ese tema son inferiores o no son válidos.

Manspreading

Expresión inglesa que describe una práctica realizada por algunos hombres en el transporte público que consiste en espatarrarse de piernas ocupando más espacio del que les corresponde.

Manterruption

Expresión inglesa que define las interrupciones innecesarias por parte de un hombre a una mujer en medio de una explicación o discurso.

Micromachismo

Es un término que describe aquellas acciones cotidianas, sutiles e incluso inconscientes que están normalizadas en la sociedad. Algunos ejemplos de micromachismo podrían ser que el camarero le ponga instintivamente la cerveza al hombre y el refresco a la mujer, aunque él sea abstemio.

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.

La misoginia ha sido considerada como un atraso cultural arraigado al concepto de superioridad masculina y el feminismo la considera como una ideología política similar al racismo o el antisemitismo: existente para justificar y reproducir la subordinación de las mujeres por los hombres.

Modelo de igualdad en femenino

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

Modelo de igualdad en masculino

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

Movimiento feminista

"El feminismo es una forma de pensar y una manera de vivir". Simone de Beauvoir.

El movimiento feminista está integrado por mujeres feministas organizadas en torno a diversos colectivos, plataformas, asambleas y asociaciones de mujeres que tienen en común la conciencia de grupo oprimido por la ideología patriarcal. Tiene un carácter social, político, filosófico y reivindicativo que preconiza la igualdad de derechos de mujeres y hombres y la libertad para elegir el modelo de vida que desean seguir, más allá de estereotipos y roles sexistas que asignan a mujeres y hombres comportamientos, deseos y realidades.

A lo largo de la historia siempre han existido mujeres con una clara conciencia de las desigualdades a las que estaban sometidas por el simple hecho de ser mujeres. Pero es en torno al año 1788 cuando empieza a existir un movimiento organizado. En este año aparece "Cuadernos de quejas", escritos por mujeres que quieren cambiar aspectos de la sociedad. En 1791 se publica Los Derechos de la Mujer y de la Ciudadanía, de Olympia de Gouges en el que se pide la abolición del matrimonio y su sustitución por un "contrato social" entre mujeres y hombres y la paridad de derechos. Desde este momento se suceden las reivindicaciones de todo tipo. En 1792 se publica Vindicación de los derechos de la mujer, de Mary Vollstonecraft, reivindicando el derecho al trabajo, a la educación, a la emancipación económica, a la paridad de modales. La "Declaración de Sentimientos", de Séneca Falls, firmada por 68 mujeres y 32 hombres, se pronunciaba por la igualdad de derechos sobre la propiedad, de salario en el trabajo, de derecho sobre la custodia de las hijas e hijos, para suscribir contratos y para votar. La reivindicación de las mujeres por el derecho al voto, principio básico en cualquier sociedad democrática, abarca desde el siglo XIX hasta bien entrado el siglo XX. Durante este período, miles de mujeres en Europa y América utilizaron

su imaginación, su voluntad, sus fuerzas y a veces su vida para conquistar un derecho que ahora se considera fundamental, el derecho a elegir libremente a las personas que representan sus intereses.

El movimiento feminista actual es heredero de todas estas mujeres y de muchas otras que en todo el mundo luchan, ahora mismo, por una sociedad más justa, para mujeres y hombres. En España, los orígenes se remontan a 1960, en torno a reivindicaciones bien concretas: el derecho al divorcio, la supresión de la pena de adulterio, los centros de planificación familiar, las discriminaciones salariales, etc. Con el lema de "lo personal es político", se forman grupos de reflexión en torno a temas de la vida cotidiana con gran carácter ideológico, las relaciones personales, la sexualidad, igualdad legal, etc. En la actualidad no puede hablarse de un sólo movimiento feminista, sino de la suma de diferentes corrientes y tendencias que abordan desde diversas perspectivas su lucha por una sociedad en equidad.

N

Normativa en materia de igualdad de trato y de oportunidades

Conjunto de normas específicas y fragmentos de normas, dirigidas a facilitar la eliminación de obstáculos para un pleno desarrollo e incorporación social de las mujeres a todos los ámbitos.

Este tipo de normativa existe tanto en el contexto comunitario, cuyo origen lo encontramos en el art. 119 del Tratado de Roma (principio de igualdad retributiva) y que se ha desarrollado en diferentes directivas y otros actos normativos, como en los cuerpos legales nacionales. En cada una de las legislaciones nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, el principio de no discriminación por razón de sexo lo encontramos en los textos constitucionales que se han desarrollado en diferentes normas que regulan específicamente aspectos relacionados con la realidad de las mujeres. Por ejemplo, en la legislación laboral existen medidas específicas para el fomento del empleo de las mujeres o la regulación en el ámbito laboral y de la atención sanitaria de la maternidad.

O

Organismos para la igualdad

Son entidades que promueven políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su finalidad es impulsar y garantizar condiciones que posibiliten la igualdad real de las mujeres en todos sus ámbitos de la sociedad. Para lograr una mayor y mejor vertebración de las actuaciones, existen en España entidades que ponen en marcha y desarrollan estas políticas como el Instituto de la Mujer, los Organismos para la igualdad en cada Comunidad Autónoma y las Concejalías de la Mujer de los Ayuntamientos coordinadas a través del Área de la Mujer de la Federación Española de Municipios y Provincias.

P

Participación equilibrada de mujeres y hombres

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

Patriarcado

Literalmente significa "gobierno de los padres" pero las interpretaciones críticas desde el feminismo se refieren a él como un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia. Alicia Puleo distingue entre patriarcados de coerción "los que estipulan por medio de leyes o normas consuetudinarias sancionadoras con la violencia aquello que está permitido y prohibido a las mujeres" y los patriarcados de consentimiento, donde seda la igualdad formal ante la ley, y que define como " los occidentales contemporáneos que incitan a los roles sexuales a través de imágenes atractivas y poderosos mitos vehiculados en gran parte por los medios de comunicación". Desde el feminismo de la diferencia sexual se ha postulado recientemente, sin embargo, que el patriarcado ya ha terminado en tanto que ya no significa nada para las mujeres. El grupo de mujeres de la librería de Milán escribe al respecto lo siguiente: "descubierto y denunciado por éstas, las mujeres ya no le dan su crédito; como

prueba de ello se puede observar cómo hoy las mujeres deciden sus destinos, sus opciones y determinan sus obligaciones.

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).

Planes de igualdad

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIEMH, art. 46.1).

Surgen en la Unión Europea para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. También se denominaban Plan de Igualdad de oportunidades. Tanto el Estado como las comunidades autónomas los han aprobado. Pueden ser de carácter general para todas las políticas del Estado, la Unión Europea o las Comunidades Autónomas, o también para las empresas y administraciones públicas.

Políticas de igualdad de oportunidades

En España, el principio de igualdad se recoge en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978: "Todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza o sexo".

Sin embargo, las mujeres y hombres han ido construyendo su realidad a partir de normas culturales basadas en el predominio de los hombres sobre las mujeres, predominio de valores, de jerarquías, de significantes. Esta sociedad basada en el "modelo patriarcal", ha ido atribuyendo espacios de actuación diferentes en función del sexo de las personas. En esta realidad, la estricta aplicación de la igualdad legal sólo contribuye a seguir produciendo y reproduciendo desigualdades; tratar por igual las desigualdades sólo ayuda a perpetuarlas y a legalizarlas.

Las vivencias de las mujeres, y sus constantes luchas reivindicativas obligan a los poderes públicos a adoptar medidas que permitan tratar de manera más favorable a colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. De esta forma se acuña el Principio de Igualdad de Oportunidades. 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.

Las Políticas de igualdad de oportunidades son aquellas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales en materia de educación, salud, empleo, participación, urbanismo, etc.

Principio de no discriminación

Son varias las normas internacionales que proclaman el principio de no discriminación por razón de sexo. La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, contiene una declaración genérica de igualdad, sin distinción de sexo. El Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de 4 de noviembre de 1950, proclama el principio de igualdad en el goce de los derechos y libertades reconocidas, sin distinción por razón de sexo. El Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, de 25 de marzo de 1957, en su artículo 119 aborda explícitamente "la igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo".

La Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, celebrada en diciembre de 1979 y organizada por Naciones Unidas, define la discriminación contra las mujeres como: "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

En España, el principio de igualdad se recoge en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978.

Privilegio

Serie de ventajas de las que disfruta una persona (en la mayoría de los casos de nacimiento) de las que habitualmente ni siquiera es plenamente consciente de poseer. Una persona que pertenece al grupo privilegiado no tiene por qué ser necesariamente perjudicial para un grupo oprimido de manera individual (puede no ser machista, clasista, racista ni

homófono) pero es muy probable que, sin ni siquiera sospecharlo, forme parte del problema general.

El privilegio es un concepto variable y en ocasiones puedes formar parte de un grupo oprimido y al mismo tiempo de un grupo opresor. Por ejemplo: si eres una mujer blanca de clase media y heterosexual, es probable que el machismo te oprima, pero debes asumir que eres una persona privilegiada en cuanto a raza, sexualidad y clase social.

R

Roles de género

Roles, o papeles desempeñados por hombres y mujeres, en virtud de un proceso de aprendizaje denominado socialización que se desarrolla a lo largo de toda la biografía. Que cuenta con agentes –la familia, el colegio, el grupo de pares, el trabajo, los medios de comunicación- así como los dispositivos de los que sirve para hacerlo eficaz: los juegos infantiles, las representaciones de los cuentos, las sanciones y recompensas, así como las expectativas que se reservan para niños y niñas respecto a su futuro personal y profesional. Una diferencia clave en los roles genéricos estriba en marcar la responsabilidad de la conciliación de ambos espacios –familiar y laboral- sólo a un género el femenino: la doble jornada, o el cuidado de personas dependientes.

S

Segregación en el mercado laboral

Se refiere a la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas. Son, por tanto, empleos feminizados, fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor. La segregación puede ser horizontal, cuando la concentración se produce en determinadas

ocupaciones /familias profesionales; y vertical, cuando las mujeres se concentran en puestos de baja responsabilidad.

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.

Socialización de género

Aprendizaje biográfico en relación con los modelos que se transmiten de generación en generación con respecto a cumplir con los roles masculinos y femeninos. Los agentes de socialización son la familia, la escuela, los grupos de iguales y el trabajo. La socialización diferencial de género supone adscribir a cada sujeto la responsabilidad a desarrollar en su papel social. La responsabilidad masculina estará ligada al ámbito productivo, mientras que la responsabilidad femenina tendrá en el cuidado y el ámbito reproductivo su punto de referencia.

Sororidad

Se trata probablemente del término que con más fuerza han propagado y mimado las feministas en los últimos años. Proviene del latín "soror", "hermana" y alude a la hermandad entre mujeres. Se utiliza para referirse a la relación de apoyo y unión, contrarrestando uno de los estereotipos más arraigados, de que las mujeres son las peores enemigas de otras mujeres. Nada más lejos de la realidad. El movimiento feminista se creó y pervive como una red de relaciones entre mujeres.

Sistema sexo-género

Sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. En occidente a una mujer se le asocian conceptos como sensibilidad, dulzura, belleza, espacio interior, altruismo, paciencia, familia, etc. y estas características son asumidas como naturales por la sociedad. De forma opuesta y complementaria se adjudica al hombre las características de proveedor, conquistador, cazador, agresivo, dueño del espacio público, etc. Desde ahí se construye una relación simbólica desigual de la mujer privada y débil y el hombre público y fuerte en un juego de sometimiento-dominación.

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.

Según Seyla Benhabib, es el modo esencial en que la realidad social se organiza, se divide simbólicamente y se vive experimentalmente.

Suelo pegajoso

Fuerza que mantiene a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica mediante tareas como el trabajo maternal, el trabajo conyugal y el trabajo doméstico impidiéndolas realizarse fuera del hogar puesto 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.

T

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.

Transfobia

Odio e intolerancia hacia las personas trans y la diversidad de género y creencia social de que la forma de identidad y expresión de una persona debe corresponder a su sexo biológico.

Transversalidad

Integrar la perspectiva de género en el conjunto de políticas. Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen supervisen y evalúen.

V

Violencia ambiental

Supone el ejercicio de cualquier acto consistente en destruir el entorno de la mujer, como romper, esconder, tirar objetos de alta estima para la mujer, no respetar su correo, maltratar a sus animales o mascotas, etc.

Violencia de Género

Según el artículo 1 de la L.O 1/2004, se trata de la “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.”

Desde 2014 incluye a los hijos y las hijas de las mujeres víctimas de Violencia de Género.

Violencia cultural o simbólica

Es toda manifestación que justifica, legitima y hace posible que exista la violencia directa y la violencia estructural porque supone que dichas manifestaciones son consideradas justas, necesarias e inevitables dentro del sistema patriarcal. Esta violencia se construye desde todos los ámbitos, mediante la emisión de mensajes, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación que naturalizan o justifican la subordinación y la violencia contra las mujeres en la sociedad.

Violencia económica

Estos tienen lugar cuando el agresor controla todo lo referente al dinero de la mujer, independientemente de que ésta trabaje o no en el ámbito público. Supone cualquier conducta consistente en la privación intencionada y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar de la mujer y de sus hijos e hijas o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito familiar, en la convivencia de pareja o en las relaciones posteriores a la ruptura de la misma.

Violencia física

Este tipo de violencia comprende cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza que provoque o pueda provocar una lesión, daño físico o dolor o enfermedad en la mujer, o la coloque en grave riesgo de padecerla.

Este tipo de violencia comprende actos como: golpes de diversa intensidad, con objetos o armas, empujones, patadas, puñetazos, bofetadas, golpes, pellizcos, mordeduras, quemaduras, cortes, intentos de estrangulamiento.

Violencia machista

Es la violencia que se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo. Si bien en muchos lugares del mundo los términos violencia de género y violencia machista suelen ser

sinónimos, en España se suele usar este término para denominar cualquier violencia de un hombre contra una mujer por el simple hecho de ser mujer y no es 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, entre otras.

Violencia psíquica

Esta forma de violencia implica cualquier conducta intencionada y prolongada en el tiempo, que atenta contra la integridad psíquica y emocional de la mujer y contra su dignidad como persona. Se da cuando alguien adopta unas actitudes y palabras destinadas a denigrar o negar la manera de ser del otro, orientada a la desvalorización de las mujeres.

Como violencia psíquica se pueden definir comportamientos como: amenazas, el insulto, vejaciones, la humillación, los actos de intimidación, menospreciar sus capacidades intelectuales, el desprecio, la indiferencia afectiva, el aislamiento social, atacar su autoestima, criticar todo lo que hace o dice, la manipulación, el chantaje emocional, las amenazas, la coacción, los celos, el acoso, la denigración, el control, el abandono, ...

Violencia sexual

La violencia sexual implica cualquier conducta que conlleve un acto de naturaleza sexual realizado sin consentimiento de la mujer llevado a cabo a través de la fuerza y realizado desde una posición de poder o autoridad. Se produce cuando se fuerza a la mujer a mantener relaciones sexuales o se le obliga a realizar conductas sexuales en contra de su voluntad.

Violencia social

Supone el ejercicio de cualquier conducta encaminada a limitar los contactos sociales y familiares de la mujer, aislándola de su entorno y obstaculizando cualquier tipo de apoyo social.

Visibilización (ver invisibilidad)

Proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad y a la historia. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida, en definitiva, la idea de igualdad entre hombres y mujeres.

Bibliografía

Los conceptos expuestos anteriormente han sido obtenidos de:

CRUZ ROJA. DOCUMENTO MARCO: Perspectiva de género y coeducación.

MUJERES EN RED.

<http://mujeresenred.net/spip.php?article1301>

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

LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

Además, algunos de los términos que se han recogido, mayoritariamente los anglosajones, han sido obtenidos de artículos de prensa del Diario El Público, BuzzFeed España y de Ecosfera:

<https://ecoosfera.com/conceptos-feministas-diccionario-feminismo-lenguaje/>

<https://www.buzzfeed.com/beatrizserranomolina/vocabulario-glosario-feminista-para-principiantes>

<https://www.publico.es/sociedad/feminismo-diccionario-feminista-miembros-atonitos-patriarcado-hombres-mujeres.html>