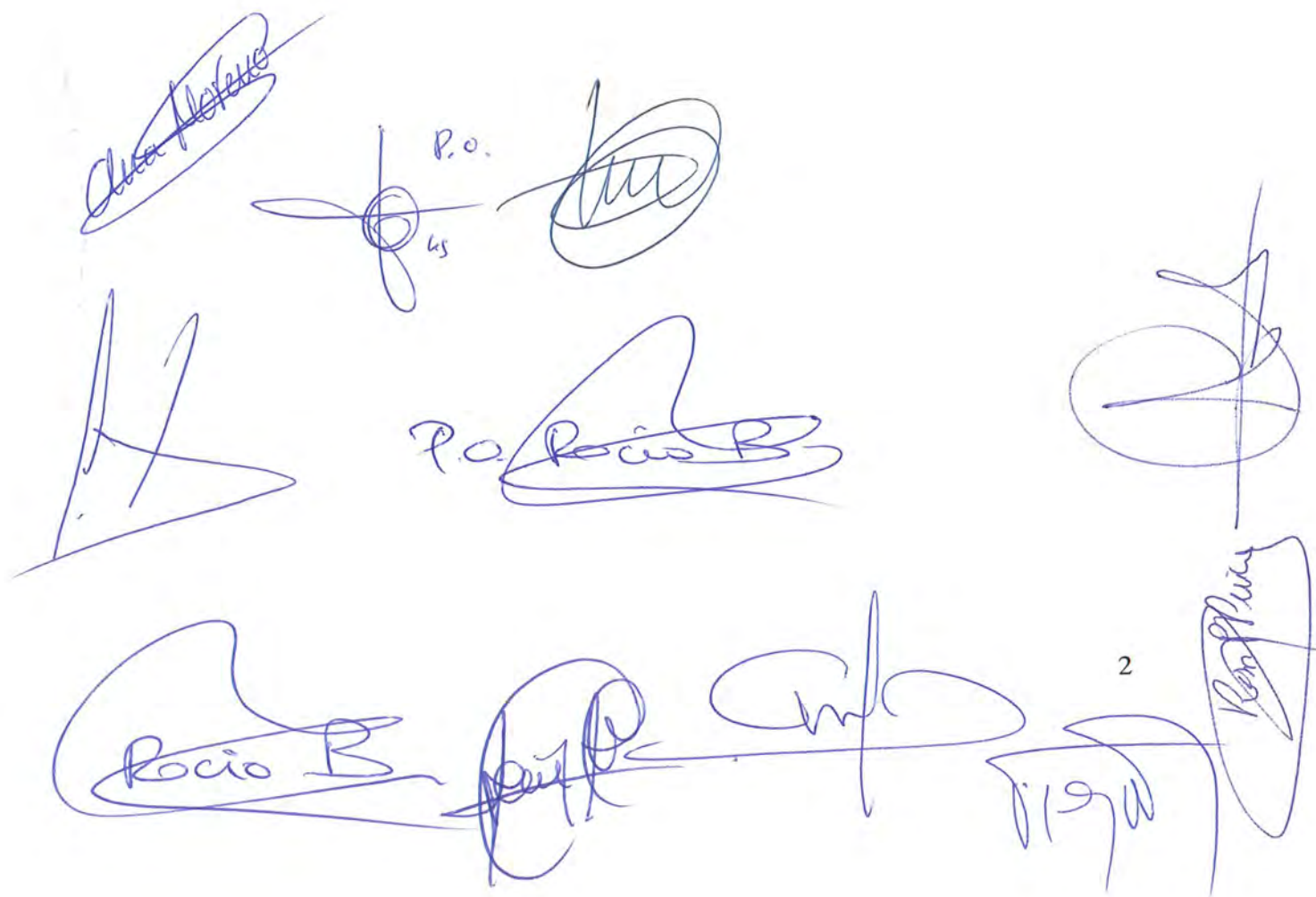


Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Almonte

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

Butros Galli

Ex Secretario General de Naciones Unidas



P.O.

P.O. Rocio B

Rocio B

2

Almonte, a 29 de octubre de 2013, en presencia del Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, D. José A. Domínguez Iglesias

REUNIDOS

De una parte, en representación del Ayuntamiento de Almonte, D. José Carlos Curto del Arco, Concejal de Personal, D^a. Rocío Delgado Martín, concejala de Servicios Sociales, D^a. Carmen Toribio Mora, Jefa de Departamento de Personal, D. Francisco López, Director de los Servicios Sociales Municipales.

De otra parte, en calidad de miembros designados por las secciones sindicales, D^a. Ana Belén Moreno, D. Juan Jesús Viejo Pérez y D^a Rocío Bello García, por UGT, D^a. Concha Martínez, por SPME-A y D. Pedro J. de la Rosa, por CSIF.

Asimismo, D^a. M^a del Rosario Pérez Puig y D^a. Francisca Maraver Gil, quienes han actuado, respectivamente, como asesoras de la Comisión de Igualdad.

MANIFIESTAN

El compromiso de todas las partes a promover el principio de igualdad de oportunidades entre los empleados y empleadas de esta Corporación, así como a llevar a cabo un **Plan de Igualdad de Género**.

En cumplimiento de este deber, ambas partes, nos propusimos como Equipo de Gobierno y Representación de las Empleadas y Empleados Públicos elaborar y aprobar el **I Plan de Igualdad de Género del personal al servicio del Ayuntamiento de Almonte**.

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

normas de carácter general en materia de Igualdad.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo 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 de la empresa 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 o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Y en prueba de conformidad, se firma el presente **Plan de Igualdad entre hombre y mujeres del Ilmo. Ayuntamiento de Almonte** a 26 de septiembre de 2014.

Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Almonte

D^a Rocío Delgado Martín
Concejala de Servicios Sociales

D. José Carlos Curto del arco
Concejal de Personal

D^a Carmen Toribio Mora
Jefa Departamento Personal (Secretaria)

D. Francisco López Espina
Director de Servicios sociales

D^a Ana Belén Moreno
UGT

D^a Concepción Martínez
SPME-A

D Pedro J. de la Rosa
CSIF

D^a M^a del Rosario Pérez Puig
Asesora

D^a Rocío Bello García
UGT

D^a Francisca Maraver Gil
Asesora

D. Juan Jesús Viejo Pérez
UGT

PREÁMBULO. FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL

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

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

ARTÍCULO 3. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

Las partes firmantes del AC se obligan a:

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

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

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

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

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

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

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

El diagnóstico resultante nos permitirá identificar:

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

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

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

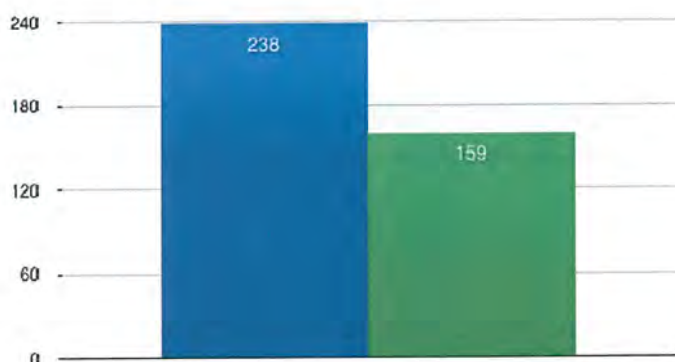
Para implementar un plan de igualdad en un Ayuntamiento, como en cualquier otra organización, resulta imprescindible conocer la situación en la que se encuentra en materia de igualdad, para lo cual debe llevarse a cabo un análisis diagnóstico que permita extraer las posibles situaciones de igualdad o desigualdad existentes.

La herramienta para ello es el diagnóstico de situación que, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se instituye como un paso previo y obligatorio que permite establecer el punto a partir del cual avanzar hasta conseguir el objetivo último: la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Almonte.

Se ha realizado un análisis desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo, identificando, entre otros, el grado de masculinización o feminización o la sobrecualificación por sexos tratando de visualizar diferencias no apreciables a simple vista.

Los datos más relevantes del diagnóstico previo sobre la situación de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Almonte se exponen a continuación, siendo la fuente utilizada los datos del departamento de Recursos Humanos y la propia plantilla del Ayuntamiento a través de cuestionarios, hay que advertir que el color azul corresponde siempre a los hombres y el verde a las mujeres:

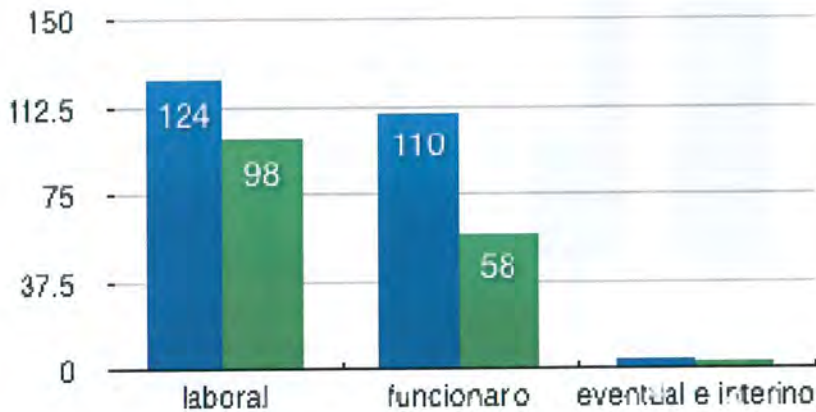
GRAFICA I: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO



La Plantilla está compuesta por 397 personas, siendo 238 hombres y 159 mujeres, con lo que el porcentaje según el sexo es de 40,05% de mujeres y 59,95% de hombres.

En la actualidad, la **composición de la plantilla** entre mujeres y hombres, tiende al equilibrio hasta la proporción que marcan las directrices de la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007 “se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento”

GRAFICA III: DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y GRUPOS



La distribución de la plantilla por vinculación laboral refleja una proporción de 46,21% funcionarios y 36,47% funcionarias, lo que refleja una mayor seguridad y estabilidad en el empleo para los hombres en detrimento de las mujeres.

Las barras hacen alusión al número de hombres (azul) y mujeres (verde) del total de la plantilla. Los tantos por cientos calculados en el margen derecho corresponden con la parte proporcional en cada ítem respecto a cada sexo.

GRAFICA IV: DISTRIBUCION POR SERVICIOS Y SEXO

La segregación horizontal también hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en determinados sectores y puestos de trabajo. Debido a la división de todos los departamentos en grandes áreas, no hemos podido desglosar por servicio.

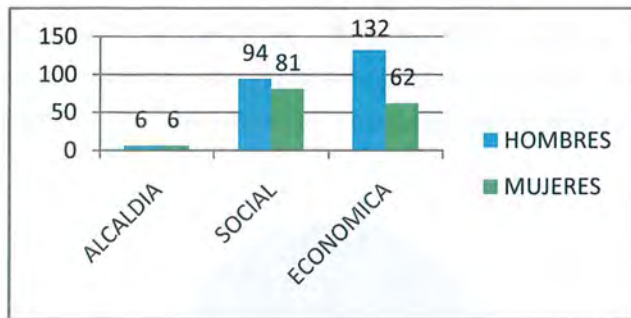
Las áreas son:

ALCALDIA: Agenda, Protocolo y Gabinete.

SOCIAL: Seguridad ciudadana, Empleo, Orientación, Servicios sociales, Educación, Escuelas Infantiles, Cultura, Turismo, Deportes, Medioambiente, Festejos, Participación y Desarrollo Local.

ECONÓMICA: Secretaria, Archivo, Informática, Servicio de Atención Ciudadana, Estadística, Recursos humanos, Intervención, Tesorería, Rentas, servicios Jurídicos y contratación, Consumo y salud, Guardería Rural, Agricultura, Servicios y Talleres, Parques y Jardines, Obras Municipales, Patrimonio, Ordenación del Territorio, Licencias, disciplina, Inspección, Cementerios y Ganadería.

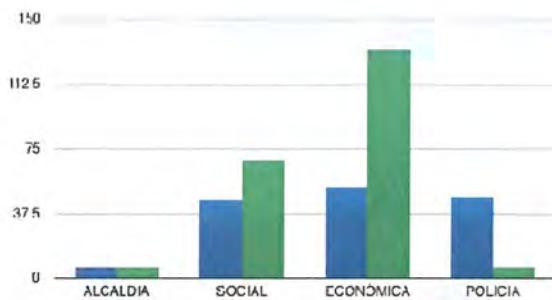
GRÁFICA IV.A



Resulta un mayor porcentaje en el área económica de hombres y un mayor porcentaje en el área social de mujeres. Así, en Alcaldía hay 2,52% de hombres frente a un 3,77% de mujeres. En el área Social, un 39,50 de los hombres y un 51% de mujeres. En área Económica, un 55,46 % de hombres y 39% de mujeres.

Las barras hacen alusión al número de hombres (azul) y mujeres (verde) del total de la plantilla. Los tantos por cientos calculados en el margen derecho corresponden con la parte proporcional en cada ítem respecto a cada sexo.

GRÁFICA IV.B



Las barras hacen alusión al número de hombres (azul) y mujeres (verde) del total de la plantilla. Los tantos por cientos calculados en el margen derecho corresponden con la parte proporcional en cada ítem respecto a cada sexo.

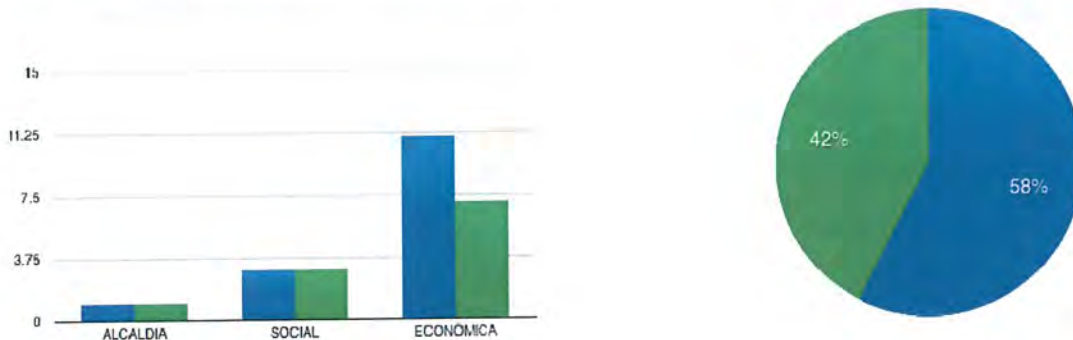
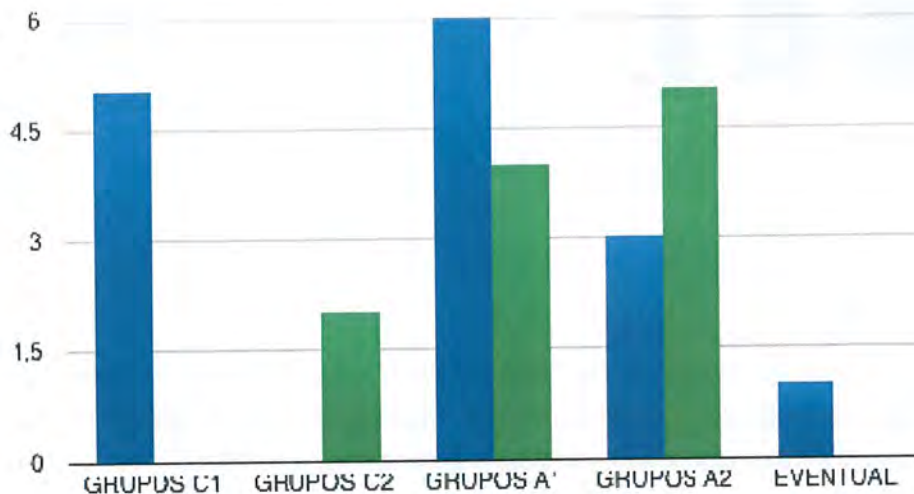
La policía pertenece al área social, sin embargo hemos creído necesario extraer al colectivo para visualizar la diferencia entre sexos.

Podemos apreciar únicamente el sector de la policía muy masculinizado, al igual que el departamento de servicios. Que mujeres y hombres ocupen distintos puestos de trabajo en sectores relacionados con su sexo influye de manera más negativa a mujeres que a hombres.

Aunque no aparece en los gráficos, Servicios Sociales, Educación y personal de administración están muy feminizados.

GRAFICA V: DISTRIBUCION POR NIVEL JERARQUICO

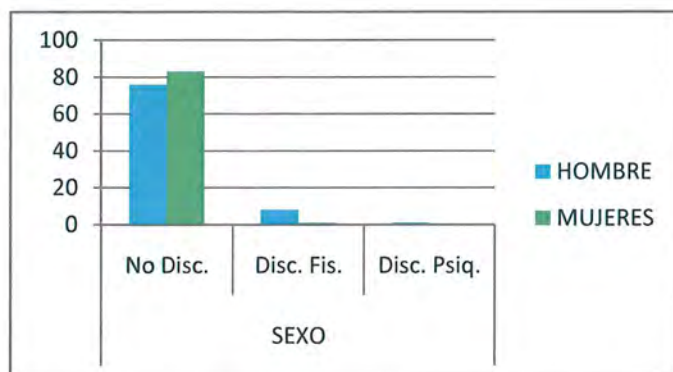
La segregación vertical es la concentración de mujeres y de hombres en **Grupos y niveles específicos de responsabilidad** o de puestos. El área Social y Alcaldía son áreas más feminizadas y los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres están igualados, mientras que en el área Económica predominan los mandos masculinos.

**GRAFICA VI: CATEGORIA PROFESIONAL DEL PERSONAL DE MANDO O COORDINADOR**

Respecto a los **grupos y sexo, en los que se encuentra el diferente personal de mando o coordinación**, en el grupo C1 hay 5 hombres que suponen el 2,10% del personal. En el grupo C2 hay 2 mujeres que suponen el 1,25%. En el grupo A1 hay 4 hombres (2,51%) y 6 mujeres (2,52%). En el grupo A2, 5 hombres (3,14%) y 3 mujeres (1,26%). Si bien no se aprecia diferencias entre sexos significativa, si existe un alto número de personal con capacidad de coordinación con categorías profesionales bajas.

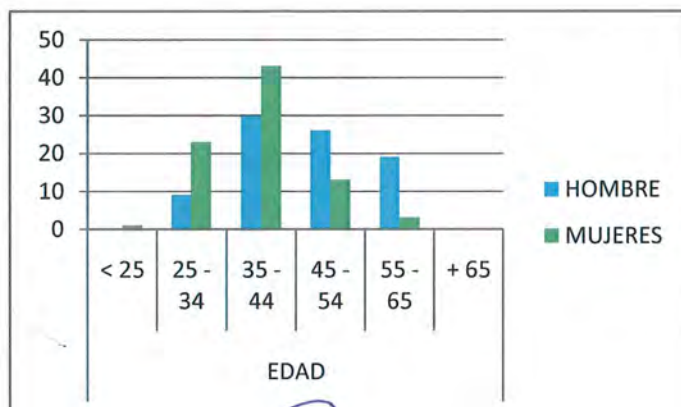
Se ha distribuido un cuestionario a todo el personal, han contestado 169 de una plantilla de 397 personas. De las personas que han respondido 85 son hombres y 84 son mujeres. Los datos que se trabajaran a continuación son los resultados de ésta encuesta y los tantos por cientos están calculados según las personas que han contestado a la misma.

VII: PERSONAL CON DISCAPACIDAD



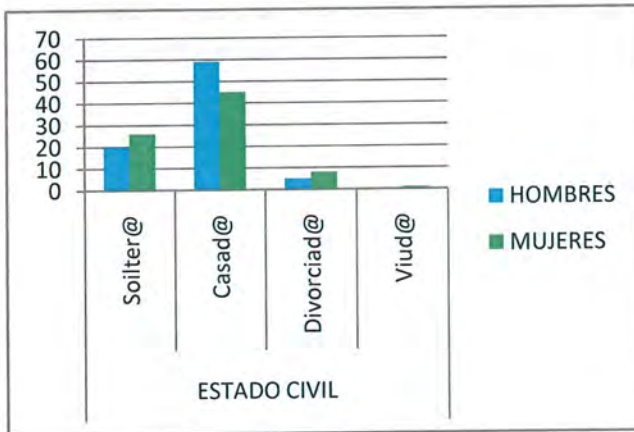
El 10,58% de hombres tiene algún tipo de discapacidad física o psíquica. Respecto a las mujeres, un 1,19% tiene alguna minusvalía.

VIII: EDAD DEL PERSONAL



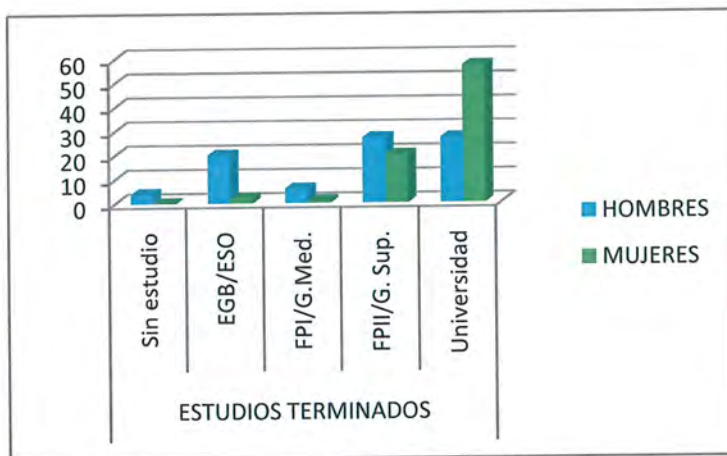
La plantilla del Ayuntamiento de Almonte es una plantilla joven que se encuentra en una media de 35 a 44 años con un 43,19% de la plantilla de los cuales hombres son un 35,29% y mujeres el 51,19%.

IX: ESTADO CIVIL



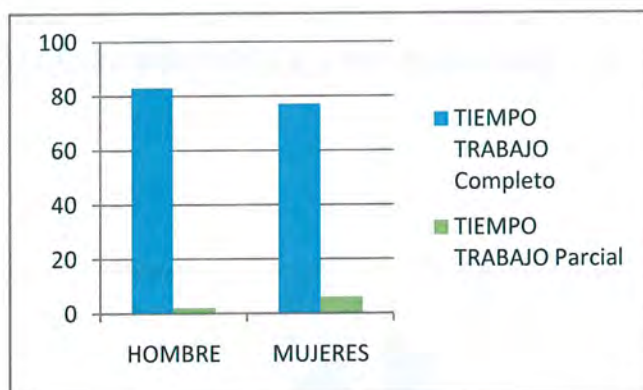
La mayoría de la plantilla tiene pareja, concretamente, el 56,73% de los hombres y el 43,26% mujeres.

X: ESTUDIOS TERMINADOS



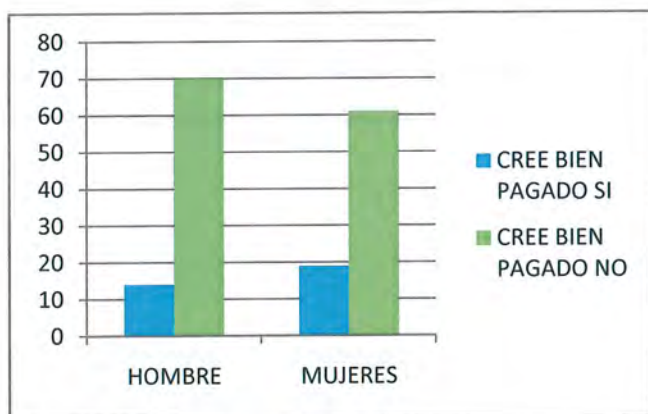
De la totalidad, destaca la gran diferencia entre hombres y mujeres con carrera universitaria, siendo el 15,97% de hombres y el 33,72% de mujeres.

XIV: TIEMPO DE TRABAJO



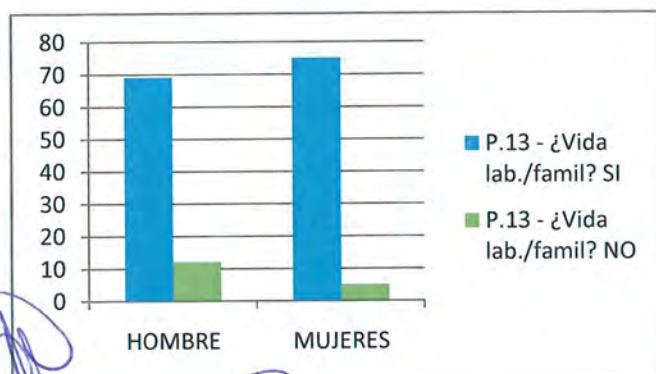
La mayoría del personal trabaja a jornada completa, sin embargo, es destacable el hecho de que los contratos a tiempo parcial siguen estando en manos de las mujeres, en un 7,2% frente a un 2,35% en el caso de los hombres.

XV: VALORACIÓN DEL SUELDO

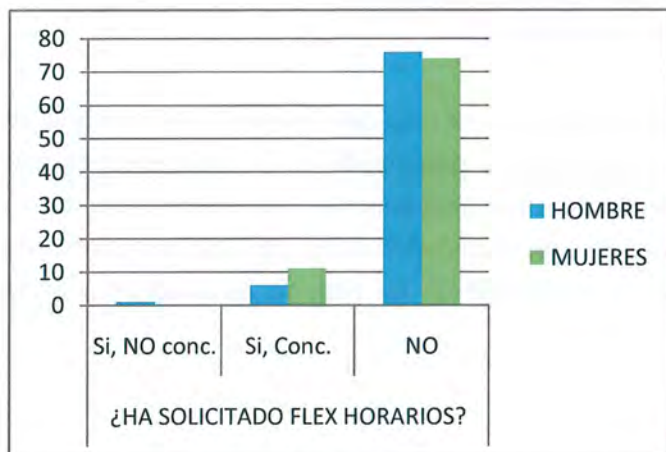


Tanto hombres como mujeres no se consideran bien pagados en un 83,33 % y un 76,25 % respectivamente. Respecto a las personas que se consideran bien pagadas, se aprecia una mayoría de mujeres (23,75 %) que de hombres (16,66%).

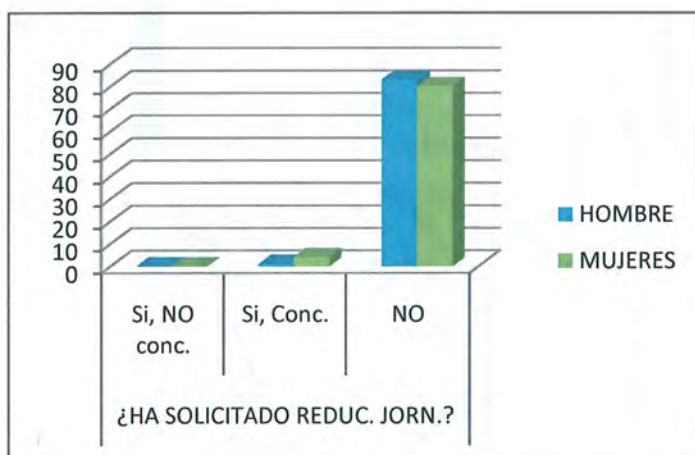
XVI: CONOCIMIENTO DE QUE ES LA CONCILIACIÓN



La mayoría de los/as trabajadores y trabajadoras/as sabe lo que es la conciliación de la vida familiar y laboral, el 85,18 % de las mujeres y el 93,75 % de los hombres. Llama la atención, que entre el personal que no sabe qué es conciliar, el 14,81 % son mujeres frente al 6,25 % de los hombres.

XVII: FLEXIBILIZACIÓN DE HORARIOS

La flexibilización de horarios no es una práctica muy extendida en la mayoría del personal de esta corporación, ya que el 91,56 % de los hombres y el 87,05 % de las mujeres no la solicitan. Bien es cierto que los resultados de la gráfica ponen de manifiesto que siguen siendo mayoritariamente las mujeres las que la solicitan, un 12,94 % frente al 7,22 % de los hombres.

XVIII: REDUCCIÓN DE JORNADA

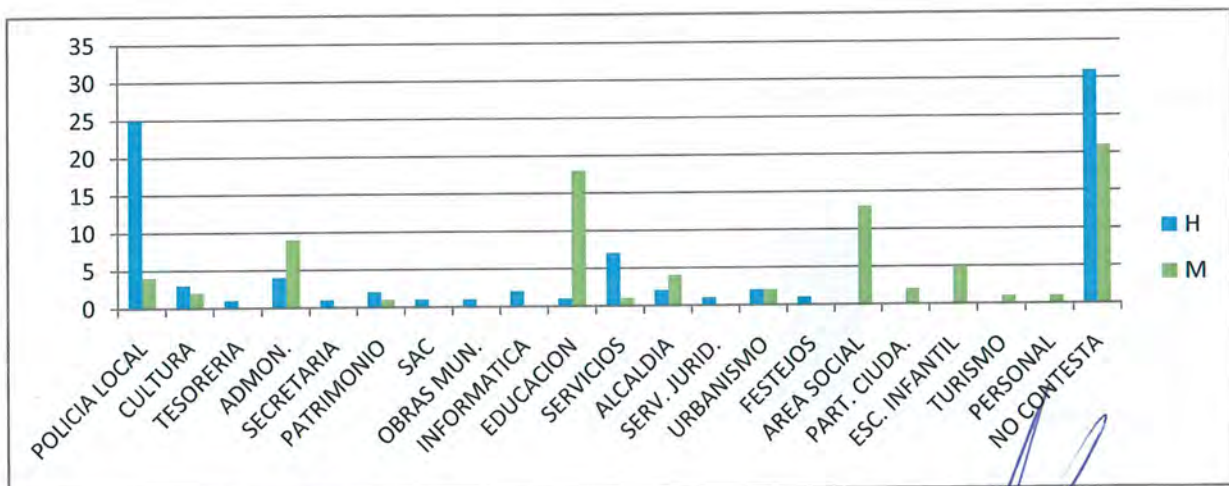
La reducción de jornada no está en los intereses prioritarios de nuestro personal, ya que el 98,8 % de los hombres y el 95,23 % de las mujeres no la han solicitado. Destacamos también que quienes mayoritariamente la han solicitado y se la han concedido son las mujeres, un 4,76 % frente a un 1,19 % de los hombres.

XIX: CONTESTACIÓN A LA ENCUESTA POR ÁREAS

Del total de hombres que han contestado a la encuesta, el 27,05 % pertenece al área económica, el 34,11 % al área social y el 2,35 % a alcaldía. El 36,47 % de los hombres no ha respondido a esta cuestión.

Del total de mujeres, el 16,66 % pertenecen al área económica, el 53,57 % al área social y el 4,76 % a alcaldía, siendo un 25 % las mujeres que no han contestado.

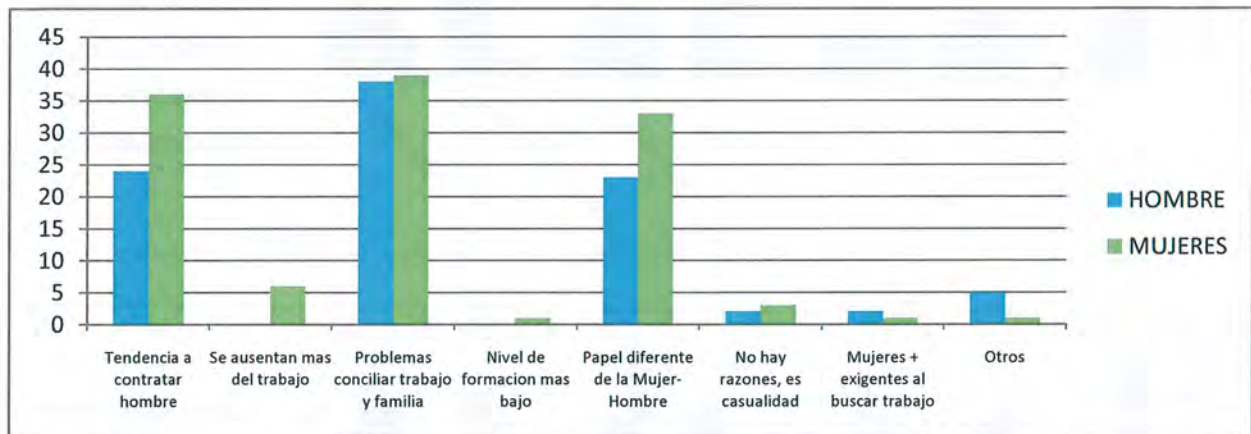
De estos datos se deduce que las mujeres han superado en más de diez puntos a los hombres en cuanto a respuesta a la pregunta y que el área que más ha participado en la realización de este cuestionario ha sido la social, tanto en el caso de hombres como de mujeres, lo que denota una mayor concienciación de la importancia de la realización de este diagnóstico como paso previo y necesario para la adopción de medidas apropiadas para la realización de un plan de igualdad en nuestra entidad.



XX: CAUSAS PRINCIPALES DEL PARO FEMENINO

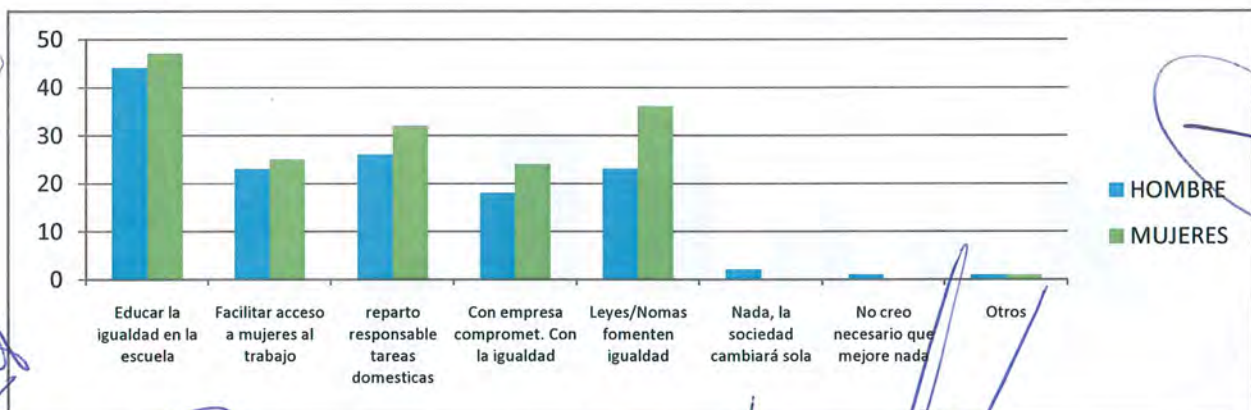
Tanto hombres como mujeres piensan que las principales causas, por orden de prioridad, de que el paro femenino en España sea superior al masculino son:

1. Más problemas en las mujeres para compatibilizar la vida familiar y laboral (44,70 % de los hombres y 46,42 % de las mujeres).
2. La tendencia de las empresas a contratar hombres (28,23% de los hombres y 42,85 % mujeres).
3. Los diferentes papeles que la sociedad da a hombres y mujeres (27,05 % de los hombres y 39,2 % de las mujeres).



Respecto a las soluciones aportadas por las personas encuestadas, destacan en orden de prioridad las siguientes:

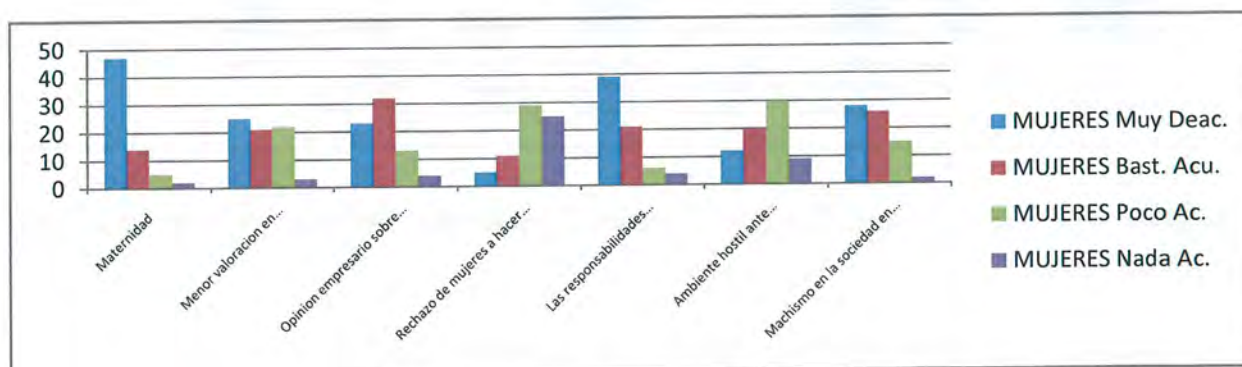
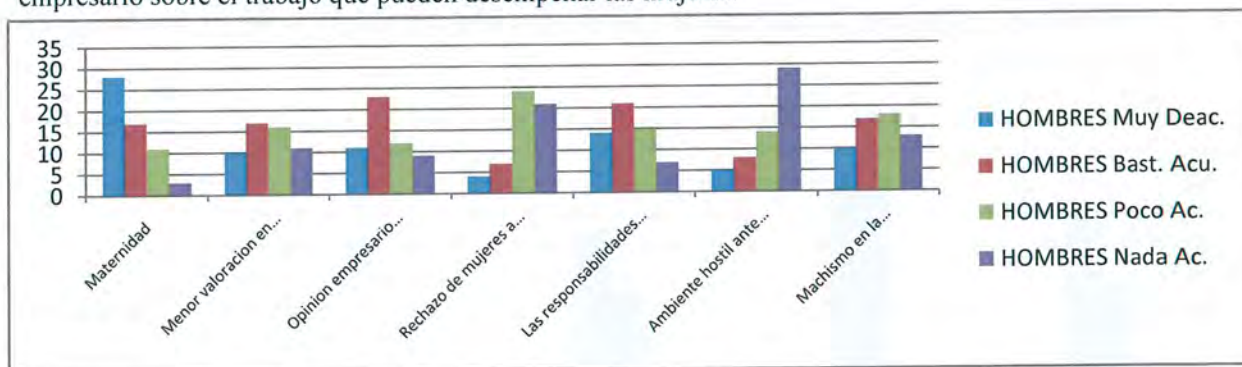
1. Educar en Igualdad desde la escuela (51,76 % hombres y 55,95 % las mujeres)
2. Con leyes y normas que promuevan la igualdad (30,58 % los hombres, 42,85 % las mujeres)
3. Repartiendo las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres de forma equilibrada (30,58% en los hombres y 38,09 % las mujeres)
4. Facilitando el acceso de mujeres y hombres a todas las profesiones (27,05 % los hombres y 29,76% las mujeres)



XXI: CONSIDERACIÓN SOBRE LAS DIFICULTADES DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

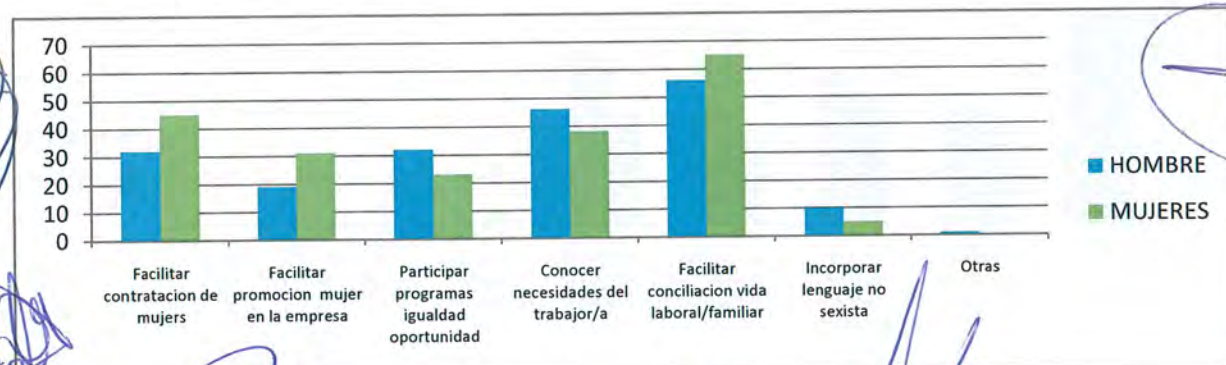
Esta pregunta se respondía con una escala tipo Lickert (de nada de acuerdo a muy de acuerdo). Destacan como respuestas tanto de hombres como de mujeres las siguientes:

Tanto hombres como mujeres priorizan la maternidad como la causa o dificultad mayor y también están bastante de acuerdo con la mayor carga de responsabilidades familiares y domésticas así como la opinión del empresario sobre el trabajo que pueden desempeñar las mujeres.



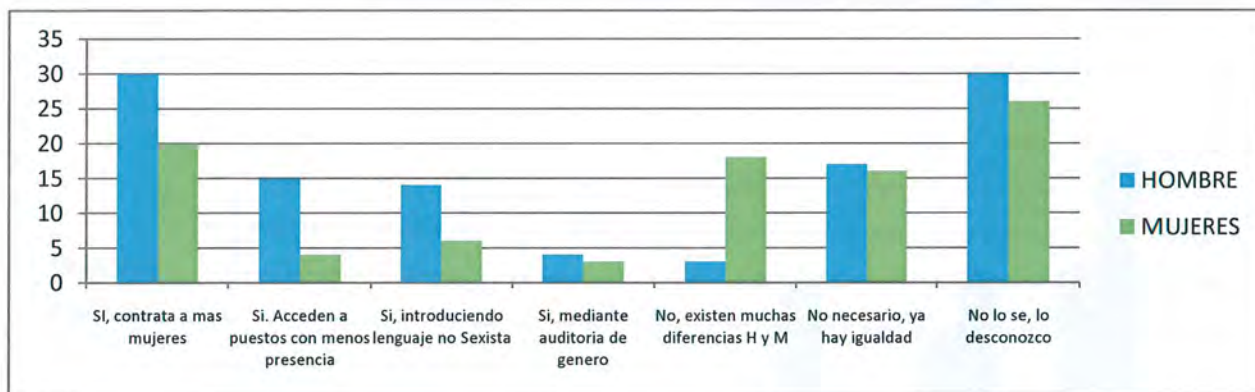
Respecto a las soluciones aportadas por las personas encuestadas, destacan en ambos sexos y en orden de prioridad las siguientes:

- Facilitar la conciliación de la vida familiar y personal.
- Conocer las necesidades del trabajador o trabajadora.
- Facilitar la contratación de mujeres



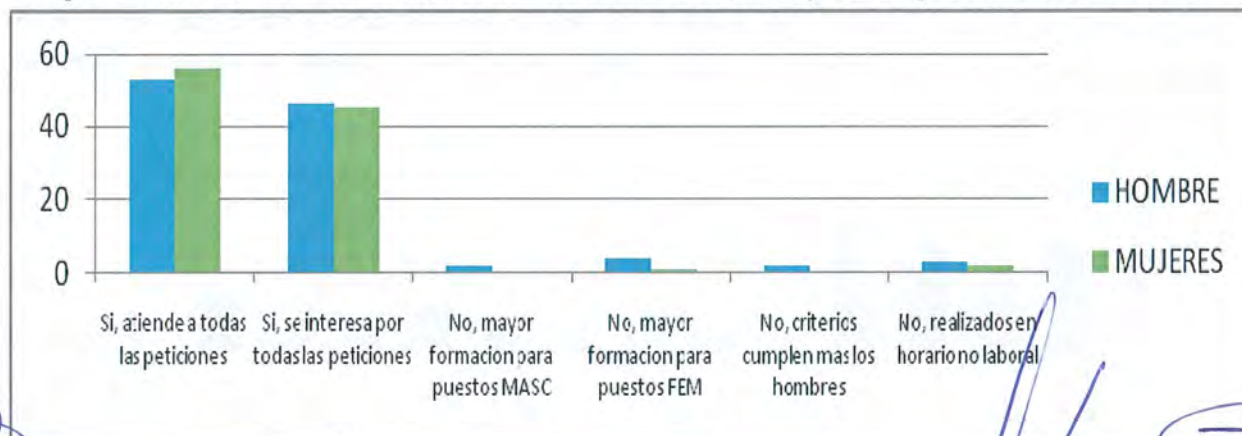
XXII: CONSIDERACIÓN SOBRE SI LA EMPRESA TIENE EN CUENTA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA GESTIÓN DE PERSONAL

En relación a la igualdad dentro de la gestión de personal se aprecia una consideración de que, en terminos generales, se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades en la política de personal, aunque entre las mujeres se aprecia mayor escepticismo.



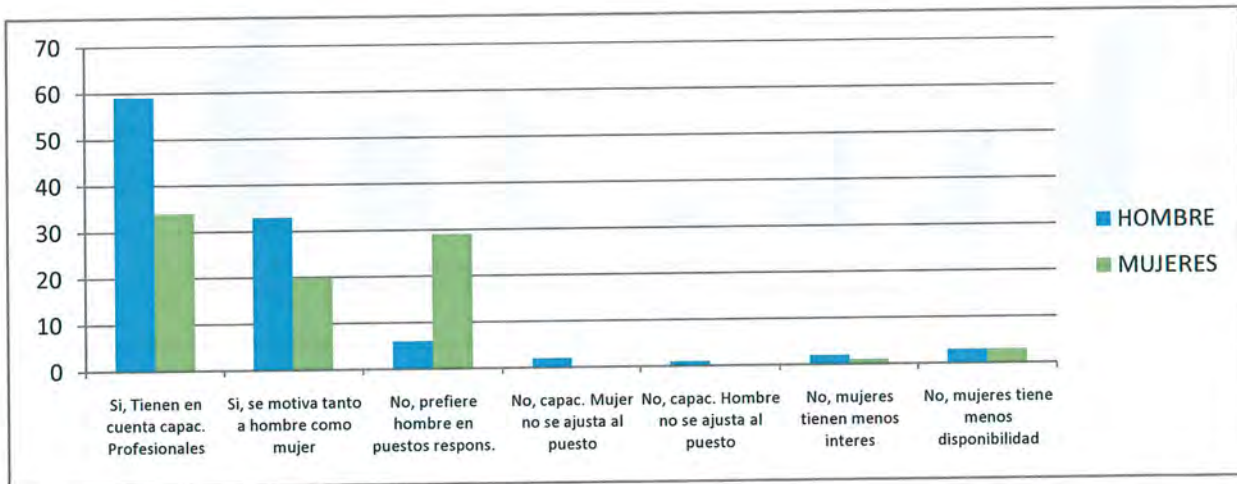
XXIII: CONSIDERACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE FACILIDADES EN LA FORMACIÓN A HOMBRES Y MUJERES

Respecto a la facilidad en la formación tanto hombres como mujeres responden afirmativamente .



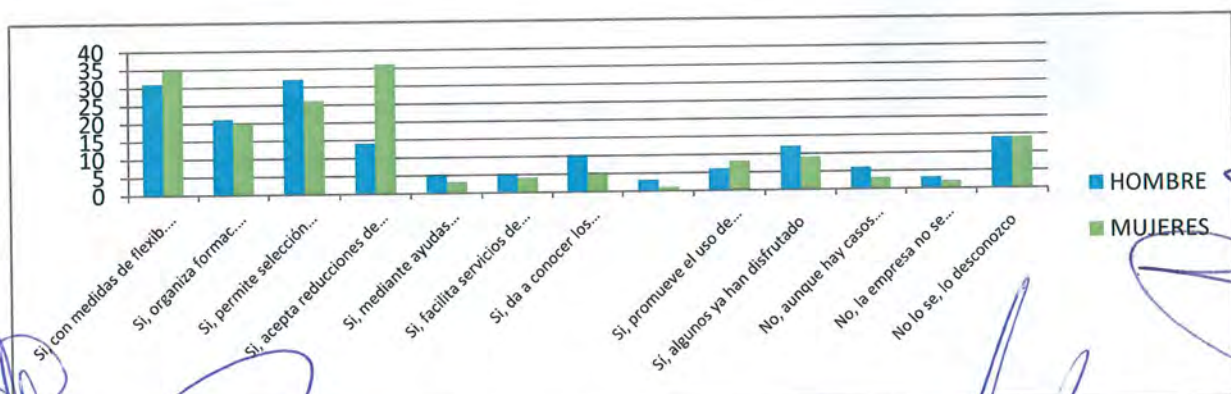
XXIV: CONSIDERACIÓN DE LAS POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN EN IGUALDAD DE CONDICIONES HOMBRES Y MUJERES

Respecto de las posibilidades de promoción en igualdad de condiciones desaparece el anterior consenso ya que, mientras que una mayoría masculina condidera que se tienen en cuenta por igual las capacidades de ambos sexos y se motiva de la misma forma, las mujeres responden principalmente que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad.



XXV: CONSIDERACIÓN DEL FAVORECIMIENTO EN LA EMPRESA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PROFESIONAL

Con distinto porcentaje entre hombres y mujeres, ambos coinciden que sí hay falicitación para la conciliacion de la vida laboral y profesional. Y ésta se lleva a cabo a través de medidas de flexibilización horaria, reducción de jornada, permitir vacaciones o cambio de turnos y formación en horario laboral.

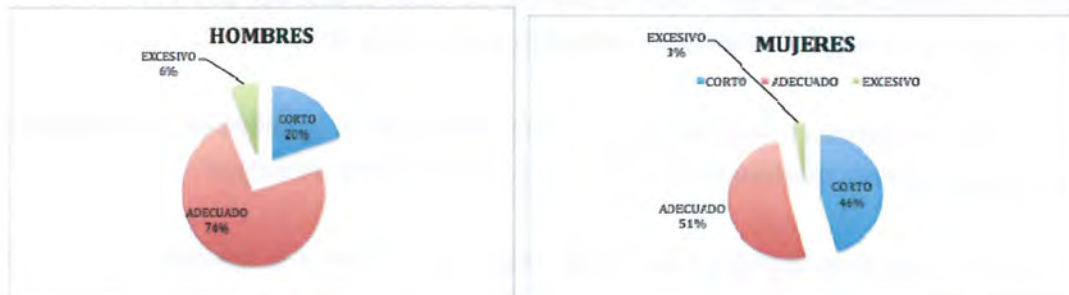


XXVI GRAFICAS SOBRE RESPUESTAS A PREGUNTAS ABIERTAS

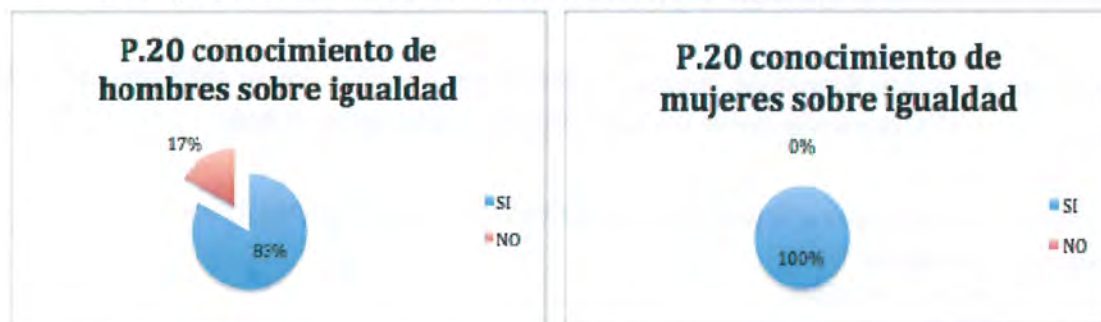
P.17 ¿Qué opina del permiso de maternidad?



P.18 ¿Qué opina del permiso de paternidad?



P.20 ¿Qué entiende por igualdad entre hombres y mujeres?



P.21 ¿Se educa igual a los hijos que a las hijas?



RESPUESTAS AL CUESTIONARIO PARA LA REPRESENTACION LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

En el Ayuntamiento de Almonte hay tres sindicatos (UGT, CSIC Y SPME-A) a los cuales igualmente se les ha entregado un cuestionario y presentamos a continuación las respuestas consignadas:

A la pregunta de cómo se definiría la relación de la representación legal de la plantilla con la empresa, el 33% la califica de buena, mientras que el 67% de mala.

Sobre la existencia de alguna medida específica en la empresa establecida por convenio colectivo referente al área de igualdad, el 67% por ciento señala que no existen mientras que el 33 % señala que si y nombra algunas como igual salario u acumulación de las horas de lactancia...

A la pregunta de si hay carencias en el ayuntamiento relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, existe unanimidad en considerar que no existen carencias.

Respecto a si hay dificultades en la negociación sobre temas que afectan a la igualdad, dos de tres contestan que no se han negociado directamente este tipo de medidas y uno de tres que la igualdad entre hombres y mujeres no se considera un problema importante a resolver.

A la pregunta de si reciben formación interna en materia de igualdad en su sindicato, un 33% responde que si y un 67% declara no haber recibido ninguna formación en el tema.

Sobre los asuntos que preocupan a la plantilla, se responden las siguientes cuestiones:

- Reclamaciones dinerarias
- Permisos y licencias retribuidos
- Expedientes disciplinarios
- cuestiones económicas y organizativas.

Por último, a la pregunta sobre si creen que la igualdad de oportunidades preocupa a los trabajadores y trabajadoras coinciden en que no.

ARTICULO 5. OBJETIVOS Y MEDIDAS

OBJETIVOS GENERALES

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

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

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

1. OBJETIVO GENERAL

Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

OBJETIVO ESPECÍFICO

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

MEDIDAS

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

2. OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

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

MEDIDAS

- ✓ Valorar como servicios prestados el tiempo en el que el empleado/a se encuentre o haya estado en maternidad, excedencia por cuidado de hijo/a o familiar, reducciones, permisos, etc., basados en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Derecho a solicitar la asistencia a cursos de formación cuando el empleado/a se encuentre en situación de maternidad.
- ✓ Informar y motivar a los empleados/as municipales para que participen en las convocatorias de promoción en las categorías que se encuentren subrepresentados su sexo.
- ✓ Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en los distintos grupos profesionales.
- ✓ Ampliación de la baja por maternidad a cuatro semanas más y el permiso de paternidad en quince días más.
- ✓ Flexibilizar en la medida de lo posible que el conjunto de trabajadores/as puedan disponer de tiempo, sin necesidad de solicitar una reducción horaria que haga menguar su sueldo, para llevar y recoger a los niños de los distintos centros educativos.
- ✓ Posibilidad de trabajo a distancia. Teletrabajo.

3. OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

MEDIDAS

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

4. OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVO ESPECÍFICO

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

MEDIDAS

- ✓ Establecimiento de porcentajes de promoción de mujeres hasta lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones.
- ✓ Composición de los Tribunales para selección de personal y de provisión de puestos de trabajo de forma equilibrada entendiéndose por tal la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.
- ✓ En aquellas categorías profesionales donde sea mayoritario alguno de los sexos, se atenderá a la capacitación profesional y la experiencia en el puesto de trabajo, respetando en todo caso lo dispuesto en el párrafo anterior.

5. OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVO ESPECÍFICO

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

MEDIDAS

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

6. OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVO ESPECÍFICO

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

MEDIDAS

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

7. OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVO ESPECÍFICO

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

MEDIDAS

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

INDICE

PREÁMBULO.	FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD	8
ARTÍCULO 1.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
ARTÍCULO 2.	ÁMBITO TEMPORAL	9
ARTÍCULO 3.	ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	9
ARTICULO 4.	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: INDICADORES Y DATOS ANALIZADOS	11
GRAFICA I:	DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO	12
GRAFICA II:	DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y CATEGORÍAS	13
GRAFICA III:	DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y GRUPOS	14
GRAFICA IV:	DISTRIBUCION POR SERVICIOS Y SEXO	14
GRAFICA V:	DISTRIBUCION POR NIVEL JERARQUICO	15
GRAFICA VI:	CATEGORIA PROFESIONAL DEL PERSONAL DE MANDO O COORDINADOR	16
GRAFICA VII:	PERSONAL CON DISCAPACIDAD	17
GRAFICA VIII:	EDAD DEL PERSONAL	17
GRAFICA IX:	ESTADO CIVIL	18
GRAFICA X:	ESTUDIOS TERMINADOS	18
GRAFICA XI:	PERSONAS DEPENDIENTES	19
GRAFICA XII:	MIEMBROS DE LA UNIDAD FAMILIAR	19
GRAFICA XIII:	ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	19
GRAFICA XIV:	TIEMPO DE TRABAJO	20
GRAFICA XV:	VALORACIÓN DEL SUELDO	20
GRAFICA XVI:	CONOCIMIENTO DE QUE ES LA CONCILIACIÓN	20
GRAFICA XVII:	FLEXIBILIZACIÓN DE HORARIOS	21
GRAFICA XVIII:	REDUCCIÓN DE JORNADA	21
GRAFICA XIX:	CONTESTACIÓN A LA ENCUESTA POR ÁREAS	22
GRAFICA XX:	CAUSAS PRINCIPALES DEL PARO FEMENINO	23
GRAFICA XXI:	CONSIDERACIÓN SOBRE LAS DIFICULTADES DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL	24
GRAFICA XXII:	CONSIDERACIÓN SOBRE SI LA EMPRESA TIENE EN CUENTA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA GESTIÓN DE PERSONAL	25
GRAFICA XXIII:	CONSIDERACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE FACILIDADES EN LA FORMACIÓN A HOMBRES Y MUJERES	25
GRAFICA XXIV:	CONSIDERACIÓN DE LAS POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN EN IGUALDAD DE CONDICIONES HOMBRES Y MUJERES	26
GRAFICA XXV:	CONSIDERACIÓN DEL FAVORECIMIENTO EN LA EMPRESA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL	26
	Y PROFESIONAL	
XXVI	GRAFICAS SOBRE RESPUESTAS A PREGUNTAS ABIERTAS	27
	RESPUESTAS AL CUESTIONARIO PARA LA REPRESENTACION LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	28
ARTICULO 5.	OBJETIVOS Y MEDIDAS	29

