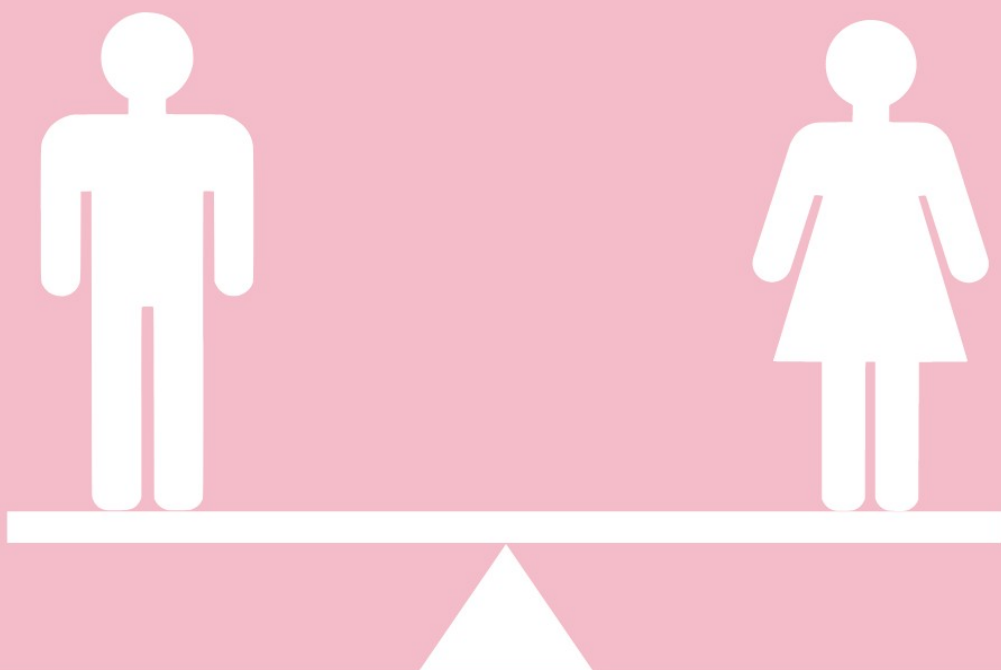


II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Para personas empleadas
del Ayuntamiento de Altura

2024-2028



**Ayuntamiento
de Altura**

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. FUNDAMENTACIÓN.....	4
3. MARCO JURÍDICO.....	6
4. DIAGNÓSTICO.....	7
4.1 Composición de la plantilla.....	8
4.2 Número de personas empleadas desagregadas por edades.....	8
4.3 Distribución de la plantilla.....	9
4.4 Incorporaciones por tipo de contrato.....	10
4.5 Número de personas empleadas por nivel formativo.....	11
4.6 Número de personas empleadas desagregadas por antigüedad.....	12
4.7 Empleadas por categorías profesionales/género.....	13
4.8 Movimientos de personal.....	14
4.9 Salud laboral y Acoso sexual y por razón de sexo.....	15
4.10 Comunicación y lenguaje.....	15
5. OBJETIVOS.....	16
6. DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	16
CRONOGRAMA.....	20
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	21

1. INTRODUCCIÓN

En este siglo XXI estamos asistiendo a un progresivo cambio social, estructural y generacional, también en materia de igualdad, con movimientos a escala global como el #MeToo y las grandes movilizaciones de las mujeres europeas que dieron lugar a la cuarta ola del feminismo. Somos conscientes de que la modernización de la sociedad española, valenciana y alturana va de la mano de medidas legislativas y ampliación de la carta de derechos sociales.

El Ayuntamiento de Altura ha mostrado en las últimas legislaturas su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres. Así, se ha contado con concejalías específicas, la creación del Consejo Local de Igualdad, la estrecha colaboración con la Unidad de Igualdad de la Mancomunidad Alto Palancia, así como con el Centro Mujer Rural 24h de Segorbe, se han establecido Puntos Violetas para la sensibilización y prevención de la violencia de género, y se han llevado acciones formativas en materia de igualdad y prevención de la Violencia machista en todos los rangos de edad. Este compromiso se tradujo en 2019 en la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Altura.

Los resultados de la evaluación del período 2019-2023 han servido de base para el diseño y la elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades. La filosofía del presente plan es continuar con el camino iniciado, corrigiendo las estrategias y la consolidación de las medidas a poner en marcha. Pretende ser una guía de acción práctica que refuerza y consolida la política de igualdad.

El II Plan de Igualdad de Oportunidades de Altura se aplicará a la totalidad del personal independientemente de la modalidad contractual que las vincule con el Ayuntamiento. Es de ámbito municipal e implica a todos los centros de trabajo de la entidad. Tendrá una vigencia de 4 años desde su aprobación en el Pleno municipal.

Con base a las necesidades detectadas y las posibilidades del consistorio, este Plan se ha planteado con una vigencia de 4 años prorrogables a un año más y

se ha estructurado en 6 áreas de intervención, 1 objetivo general, 13 objetivos específicos y 22 acciones. Las áreas de intervención contemplan las materias de acceso al empleo y promoción, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, comunicación, lenguaje e imagen no sexista, formación y transversalidad de género.

Estos son pasos que desde el equipo de gobierno, queremos implementar para lograr una sociedad más igualitaria, que garantice las libertades y los derechos de todas las personas que viven en democracia.

El calendario de puesta en práctica de las medidas abarca desde el año 2024 al 2028. A finales de cada año se elaborará un Informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha y al concluir se llevará a cabo la evaluación final de los resultados obtenidos y la definición del nuevo plan de igualdad. En caso de retraso en la evaluación y definición del nuevo plan, continuarán en vigencia las presentes medidas hasta que se produzca su aprobación.

Seguiremos escalando cimas hasta alcanzar la verdadera igualdad.

2. FUNDAMENTACIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres se presenta como un principio básico y un derecho fundamental para todas las personas, y es a través de este Plan donde se intentan superar las discriminaciones sexistas y donde se promueve el principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

La obligación de elaborar planes de igualdad para las personas trabajadoras del sector público está recogida en dos cuerpos legales; por un lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que afecta directamente a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos; por otro lado, el Estatuto Básico del Empleado/a Público/a que implica a todas las Administraciones Públicas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prohíbe cualquier discriminación por motivos de género o sexo, al tiempo que obliga a adoptar actitudes activas para garantizar la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la sociedad española. En su exposición de motivos se justifica de forma general la necesidad de implantar el principio de igualdad en todos los ámbitos, y de manera particular, establece las medidas necesarias a adoptar (entre las que encontramos los Planes de Igualdad).

La ley, en el artículo 46 concreta que 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. En el artículo 51, establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas, las cuales en el ámbito de sus competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres deberán, entre otros, remover los obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentar la formación en igualdad, promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración, establecer medidas de protección frente a situaciones de acoso sexual, establecer medidas para eliminar discriminaciones retributivas por razón de sexo y evaluar la efectividad del principio de igualdad.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado/a Público, específicamente en el apartado 2 de su Disposición adicional 8ª, recoge el mandato general dirigido a las “Administraciones Públicas” para elaborar y aplicar un Plan de Igualdad para los trabajadores dependientes de ellas. En esta ley, de manera expresa, se obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y por ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres; de igual modo, obliga a que el plan de igualdad elaborado y aprobado sea desarrollado en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal empleado.

3. MARCO JURÍDICO

A nivel estatal, la Constitución Española reconoce la igualdad de las mujeres y los hombres en sus artículos 9 y 14 y por la incorporación al ordenamiento jurídico de los Tratados internacionales ratificados por nuestro país.

Así mismo el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, recoge en su artículo 17 la no discriminación en las relaciones laborales.

La Ley 27/2003, de 31 de julio, Reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica, utiliza ya el término violencia de género y reconoce que constituye un grave problema de nuestra sociedad que exige una respuesta global y coordinada por parte de todos los poderes públicos. Haciendo necesaria 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.

Por su parte la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, en su artículo 2.d establece como uno de los principios rectores 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 7/1985, de 2 de abril, reguladora Bases del Régimen Local, según redacción de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local y posteriormente según redacción Real Decreto Ley 9/2018, de 3 de agosto, establece como competencias del municipio en su artículo 25.2.o) actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género.

A nivel autonómico, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad y las actuaciones que toda administración pública debe llevar a cabo en favor de la igualdad.

En la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana, tras el reconocimiento normativo de la igualdad, se hace necesario que los poderes públicos adopten políticas activas que apoyen, incentiven, promuevan 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, establece 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.

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.

4. DIAGNÓSTICO

El presente diagnóstico es una fase del proceso de diseño del Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Altura. Tiene como objetivo proporcionar conocimiento sobre la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ayuntamiento, para garantizar la adecuación de las medidas de igualdad, a la realidad y necesidad de éste.

Como parte de esta fase se ha efectuado la recogida de información y documentación relevante y su análisis desde una perspectiva de género. Los datos en los que nos hemos basado se refieren a la plantilla de personal laboral y funcionario del Ayuntamiento desde septiembre de 2022 a enero de 2023.

Se ha hecho énfasis en la revisión y análisis de los siguientes aspectos: características de la organización laboral, estructura de la plantilla, políticas de gestión del personal, posicionamiento laboral, presencia equilibrada en puestos de responsabilidad.

A continuación, se incluyen los datos y tablas más significativas del proceso de diagnóstico. Se indican las principales fortalezas y debilidades detectadas en relación a los datos disponibles, las recomendaciones de mejora y los ámbitos prioritarios de actuación de acuerdo con los objetivos generales que se pretende seguir.

4.1 Composición de la plantilla.

Durante los parámetros de tiempo en los que se ha realizado este diagnóstico (sep2022-ene2023), el Ayuntamiento de Altura ha estado compuesto por 58 personas, de las cuales el 55.17% son mujeres (en concreto 32) y el 44.82% son hombres (en concreto 26). La distribución de la plantilla respecto al anterior plan ha aumentado el equilibrio en relación al sexo de sus ocupantes.

Tabla 1: Distribución de la plantilla por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexos	32	55.17%	26	44.82%	58

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el departamento de Personal Ayto.

4.2 Número de personas empleadas desagregadas por edades.

Al desglosar el número de personas empleadas por género y edad, se puede observar que el grueso de la plantilla se sitúa en edades de entre 46 y 60 años, seguido del intervalo de 30 y 45 años.

Al igual que en el rango superior, la plantilla de edad de 20 a 29 años está compuesta por 5 personas, pero con la diferencia que en la incorporación de los y las más jóvenes se ha producido un recorte en la desigualdad de sexo en

la contratación, ya que se ha equiparado casi totalmente, siendo 3 (5.17%) las jóvenes que han formado parte de la plantilla y 2 (3.44%) en el caso de los jóvenes.

Como mencionamos anteriormente, la mayoría de la plantilla se encuentra en la franja de edad entre 46 y 65 años, lo que nos lleva a pensar que podría ser un reflejo del envejecimiento de la población en general. Se observa un aumento considerable (aunque en igualdad) de mujeres con respecto al rango que le precede, cuestión que puede ser derivada de la incorporación de la mujer al mundo laboral y a la feminización de algunas áreas de la administración local. Destacar que en los y las mayores de 46 años hay una igualdad entre hombres y mujeres, siendo estas últimas un 31.03% y los hombres un 31.03%. Creemos importante seguir introduciendo la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación, como parece que se ha hecho en los últimos procesos de selección de personal y bolsas de empleo.

Tabla nº2: Distribución de la plantilla por edades

Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
20-29 años	3	5.17	2	3.44	5
30-45 años	11	18.96	6	10.34	17
46-65 años	18	31.03	18	31.03	36
TOTAL	32	55.17%	26	44.82%	58

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el departamento de Personal Ayto.

4.3 Distribución de la plantilla.

En primer lugar, el Ayuntamiento de Altura ha contado con una cantidad mayor de personal laboral, un 79.31%, distribuyéndose en un 50% mujeres y un 29.31% de hombres. La modalidad de personal funcionario cuenta solamente

con un 20.68%, representado por un 5.17% de mujeres y un 15.51% por hombres.

Es evidente la diferencia entre hombres y mujeres en el funcionariado, los hombres ocupan un total del 75%, mientras que las mujeres un 25%, realizando 3 de un total de 4 mujeres tareas administrativas, departamentos históricamente muy feminizados.

Tabla nº3: Distribución de la plantilla por personal funcionario y laboral

Personal	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal funcionario	3	5.17	9	15.51	12
Personal laboral	29	50	17	29.31	46
TOTAL	32	55.17%	26	44.82%	58

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el departamento de Personal Ayto.

4.4 Incorporaciones por tipo de contrato.

Se observa claramente que todas las incorporaciones a la plantilla en el último año lo han sido bajo subvención, a excepción de la incorporación de dos hombres en la plantilla de policía municipal dejando de ser funcionarios interinos.

Cuestión a destacar es el mayor número de incorporaciones femeninas frente a las masculinas, y que en su gran mayoría van a realizar actividades tradicionalmente masculinizadas, es decir, ejercerán su trabajo en la brigada municipal y como forestales.

Tabla nº4: Incorporaciones último año por tipo de contrato

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal laboral (con becas/subvenciones)	16	84.21	3	15.78	19
Total	16	84.21%	3	15.78%	19

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el departamento de Personal Ayto.

4.5 Número de personas empleadas por nivel formativo

Un factor que indican si existen desigualdades por cuestión de género en el mundo laboral es la relación entre la formación académica y la categoría profesional que mujeres y hombres ocupan. Según las estadísticas, las mujeres tienen una formación académica mayor que los hombres y, sin embargo, ocupan los puestos medios o administrativos (C1 y C2) en la estructura de una administración o una empresa.

No corresponde a este análisis el dar respuesta al porqué de esta situación, sino dejar constancia de él para reflexionar por qué las mujeres, a pesar de su formación académica, tiene menores ingresos que los hombres en la sociedad actual. Se puede concluir que la formación de las mujeres aporta un plus de conocimiento al puesto de trabajo que desempeñan, pero este no está remunerado, puesto que su sueldo se ajusta a la categoría profesional que ocupan generándose así un beneficio no valorado.

Respecto a la distribución de la plantilla por nivel de formación, la plantilla está compuesta fundamentalmente por personal con estudios básicos, un 39.65% poseen estudios primarios frente al 37.93%% que poseen estudios secundarios y el 22.41% que poseen estudios universitarios. Las personas de la plantilla que tienen estudios universitarios, son 9 mujeres y 4 hombres. Estudios medios, 9 mujeres y 13 hombres.

Los y las poseedoras de estudios primarios son 9 hombres (15.51% sobre el total) y 14 mujeres (24.13% sobre el total).

Tabla nº 5: Distribución por nivel de estudios

Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Universitario	9	15.51	4	6.89	22.41%
Estudios Medios	9	15.51	13	22.41	37.93%
Estudios Primarios	14	24.13	9	15.51	39.65%
Total	32	55.17%	26	44.82%	100%

4.6 Número de personas empleadas desagregadas por antigüedad.

Se analizan los años que llevan trabajando las personas empleadas del Ayuntamiento desagregando los datos, ya que influye en las retribuciones económicas, días de vacaciones, promoción interna y ocupación de puestos de responsabilidad.

Los rangos de 21 a 30 años los varones duplican a la presencia femenina. En los rangos ligeramente inferior y superior, de 10 a 20 y de 31 a 40 años se observa una paridad, esto puede ser debido al tipo de departamentos y puestos de trabajo en los que hubo incorporación de personal en esos años, destacando el aumento de personal administrativo y limpieza. Por lo tanto, se trata en ambos casos de empleos feminizados.

Destacar el cambio producido en los últimos años en cuanto a las ocupaciones destinadas a las últimas incorporaciones, ya que parece haberse disminuido el problema social laboral, y se está disminuyendo consciente o inconscientemente los roles de género tradicionales en el mundo laboral, ampliando el acceso femenino a tareas tradicionalmente ocupadas por hombres.

Tabla n°6: Distribución actual de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	13	22.41	3	5.17	27.58%
De 6 meses a un año	2	3.44	1	1.72	5.17%
De 1 año a 9 años	14	24.13	14	24.13	31.03%
De 10 años a 20 años	4	6.89	5	8.62	15.51%
De 21 a 30 años	0	0	4	6.89	6.89%
De 31 a 40 años	3	5.17	4	6.89	12.06%
Total	32	100%	26	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el departamento de Personal Ayto.

4.7 Empleadas por categorías profesionales/género.

Se puede concluir que en el Ayuntamiento de Altura las categorías más altas: A1, A2 están ocupadas de manera equitativa entre hombres y mujeres.

En la categoría ligeramente inferior siguen las estadísticas que en el anterior plan, siendo mayoritariamente mujeres las que ocupan estos puestos (5) frente a un único hombre.

Es significativo el aumento de las mujeres en la categoría C1 comparado con el anterior diagnóstico, en el que únicamente habían dos mujeres y este año se ha aumentado a 5, disminuyendo el número de mujeres empleadas en la categoría C2, habiendo seguido las pautas del anterior PIO.

Tabla n.º 7 Número de personas empleadas actualmente por categorías profesionales/género

Grupo	Mujeres	Hombres	Total
A1	2	1	3
A2	3	4	7
C1	5	8	13
C2	5	1	6
E	39	20	59

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el departamento de Personal Ayto.

4.8 Movimientos de personal.

En el periodo transcurrido en el año 2023 se han incorporado a la plantilla un total de 38 personas y se observa un incremento en la contratación de mujeres con respecto a los hombres.

Respecto a los ceses, se ha producido un número mayor en mujeres que en hombres, sumando un total de 31 durante la anualidad de 2023. El motivo de los ceses ha sido en su gran mayoría por finalización del contrato laboral y la estacionalidad del trabajo.

Tabla nº8: Movimientos de personal año 2023

AÑO	Incorporaciones			Ceses		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2023	23	15	38	18	13	31

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el departamento de Personal Ayto.

4.9 Salud laboral y Acoso sexual y por razón de sexo

Respecto a la Salud Laboral, se ha detectado, lo que podría suponer un desajuste con respecto a la legislación en esta materia. No hay constancia de medidas destinadas a reducir o eliminar los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras. En general, no se han realizado actuaciones relacionadas.

No existen mecanismos formales de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo ni se ha realizado acciones formativas acerca de esta materia.

4.10 Comunicación y lenguaje

Los canales de comunicación interna usados entre la plantilla son el Tablón de Anuncios, el correo interno y las reuniones. Las comunicaciones externas se establecen a través de la web, publicaciones y redes sociales.

Respecto de la comunicación externa se ha realizado un breve análisis de la web siendo el resultado satisfactorio desde el punto de vista del tratamiento de las imágenes, del lenguaje inclusivo, y desde la perspectiva del mensaje del compromiso con el principio de igualdad y contra la violencia de género.

Por tanto, sigue observándose una presencia igualada de mujeres y hombres en las imágenes, no aparecen imágenes que infravaloren a las mujeres, o basadas en estereotipos de género. Aún así se recomienda establecer unas pautas de forma extendida por parte de todo el personal para que forma genérica no se haga uso del masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres, facilitando y aplicando el reglamento municipal para el uso no sexista del lenguaje. A su vez, se anima a emprender un trabajo de revisión documental para que todos los escritos generados en el Ayuntamiento cumplan estrictamente las normas de un uso no sexista de la lengua.

5. OBJETIVOS

El objetivo general es implantar el principio de igualdad entre hombre y mujeres en el funcionamiento diario del Ayuntamiento de Altura, corrigiendo las desigualdades a nivel laboral que puedan existir por razón de género y ejecutar las medidas necesarias para alcanzar la igualdad real.

Los objetivos específicos:

- Constitución de la Comisión de Igualdad.
- Garantizar la formación en igualdad de género y oportunidades de las personas trabajadoras del Ayuntamiento.
- Incorporar transversalmente la perspectiva de género en todas las acciones de proceso de selección.
- Promover y garantizar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.
- Visibilizar los beneficios de la corresponsabilidad familiar.
- Medidas a favor de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades de la entidad.
- Fomentar la utilización no sexista del lenguaje administrativo y de las imágenes utilizadas en la entidad.
- Dotar a la plantilla de recursos para la utilización del lenguaje no sexista y así transformar la comunicación del Ayuntamiento.
- Eliminar el lenguaje sexista de las comunicaciones internas y externas.
- Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.
- Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.
- Implantar la transversalidad de género en todas las acciones

6. DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD

El desarrollo del presente plan se estructura en 6 áreas de actuación, cada una de las cuales se dirige al cumplimiento de unos objetivos específicos y tiene asignada una o varias acciones.

6.1 ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN

OBJ1. Garantizar la formación en igualdad de género y oportunidades de las personas encargadas de la selección de personal.

- Ofrecer formación en igualdad y perspectiva de género a las personas encargadas de los procesos de selección.

OBJ2. Incorporar transversalmente la perspectiva de género en todas las acciones de proceso de selección.

- Garantizar que aquellos departamentos que trabajen con datos relativos al Ayuntamiento los puedan registrar desagregados por sexos para poder realizar los pertinentes informes de impacto de género en las distintas áreas.
- Garantizar, en la medida de lo posible, una composición igualitaria de los tribunales de selección.
- Incorporar en las cláusulas o pliegos de los procesos de contratación de servicios a empresas que se puntuará positivamente a aquellas que tengan planes o medidas de igualdad aprobadas por su propia plantilla de personal y también, mayor puntuación a aquellas que tengan contratadas a mujeres en sectores donde estén infrarrepresentadas.
- Introducir temas en materia de igualdad a los procesos selectivos.
- Incorporar en las convocatorias de los procesos selectivos de acceso y provisión de puestos de trabajo en áreas masculinizadas, una cláusula que establezca que en caso de empate entre las personas que opten se resuelva a favor del sexo menos representado.

OBJ 3. Promover y garantizar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones

- Designación de representación por parte de las personas representantes del personal en la Comisión de Seguimiento de acuerdo al principio de presencia y composición equilibrada, excepto por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.

6.2 ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD

OBJ 4. Medidas a favor de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Propiciar que todas las reuniones se lleven a cabo en horario laboral, al igual que los cursos de formación.
- Introducir la flexibilidad horaria en casos justificados para la conciliación de la vida personal y familiar de la plantilla.
- Hacer llegar a la plantilla una publicación oficial de todos los derechos que por

ley tiene otorgados.

OBJ 5. Visibilizar los beneficios de la corresponsabilidad familiar

- Talleres, charlas y campañas dirigidas especialmente a los hombres de la plantilla para que sepan sus derechos para el disfrute de temas relacionados con el cuidado, tanto a menores como a personas de edad avanzada.

6.3 ÁREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

OBJ 6. Difusión del plan de igualdad de oportunidades de la entidad

- Facilitar a todos los y las personas que componen la plantilla una copia del plan de igualdad de oportunidades, si es posible en formato digital.

OBJ 7 Fomentar la utilización no sexista del lenguaje administrativo y de las imágenes utilizadas en la entidad

- Realizar talleres de lenguaje no sexista a todo el personal haciendo especial hincapié en áreas administrativas, cargos electos y prensa.

OBJ8 Dotar a la plantilla de recursos para la utilización del lenguaje no sexista y así transformar la comunicación del ayuntamiento

- Dar a conocer a la plantilla la guía del uso no sexista del lenguaje

OBJ 9 Eliminar el lenguaje sexista de las comunicaciones internas y externas

- Adecuar los impresos y formularios dirigidos al público como cualquier otro documento utilizando el lenguaje inclusivo

6.4 ÁREA DE SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJ 10 Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo

- Elaborar el protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo

OBJ 11 Incluir la perspectiva de género en la salud laboral

- Incluir en la formación en materia de prevención conocimientos relativos a los riesgos laborales que afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres.

6.5 ÁREA DE FORMACIÓN

OBJ12 Formar a la plantilla en igualdad de género

- Asegurar que la información sobre las acciones formativas a las que tiene acceso el Ayuntamiento llegue a todo el personal.
- Desplegar acciones formativas en igualdad a la plantilla, específicas, según se

pertenezca a la comisión de igualdad, tribunal de selección de personal, equipo directivo, etc.

6.6 ÁREA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

OBJ 13 Implantar la transversalidad de género en todas las acciones

- Establecer que en los órganos de toma de decisiones del ayuntamiento se aplica el principio de presencia equilibrada.
- Redacción de un Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Adecuar el sistema informático para que arroje todos los datos que incorpore el mismo desagregados por sexo.

7. CRONOGRAMA

Á	O	Acción	Año				Str
1	1	Ofrecer formación en igualdad y perspectiva de género a las personas encargadas de los procesos de selección.					
	2	Garantizar que aquellos departamentos que trabajen con datos relativos al Ayuntamiento los puedan registrar desagregados por sexos para poder realizar los pertinentes informes de impacto de género en las distintas áreas.					
		Garantizar, en la medida de lo posible, una composición igualitaria de los tribunales de selección.					
		Incorporar en las cláusulas o pliegos de los procesos de contratación de servicios a empresas que se puntuará positivamente a aquellas que tengan planes o medidas de igualdad aprobadas por su propia plantilla de personal y también, mayor puntuación a aquellas que tengan contratadas a mujeres en sectores donde estén infrarrepresentadas.					
		Introducir temas en materia de igualdad a los procesos selectivos.					
		Incorporar en las convocatorias de los procesos selectivos de acceso y provisión de puestos de trabajo en áreas masculinizadas, una cláusula que establezca que en caso de empate entre las personas que opten se resuelva a favor del sexo menos representado.					
	3	Designación de representación por parte de las personas representantes del personal en la Comisión de Seguimiento de acuerdo al principio de presencia y composición equilibrada, excepto por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.					
2	4	Propiciar que todas las reuniones se lleven a cabo en horario laboral, al igual que los cursos de formación.					
		Introducir la flexibilidad horaria en casos justificados para la conciliación de la vida personal y familiar de la plantilla.					
		Hacer llegar a la plantilla una publicación oficial de todos los derechos que por ley tiene otorgados.					
3	5	Talleres, charlas y campañas dirigidas especialmente a los hombres de la plantilla para que sepan sus derechos para el disfrute de temas relacionados con el cuidado, tanto a menores como a personas de edad avanzada.					
	6	Facilitar a todos los y las personas que componen la plantilla una copia del plan de igualdad de oportunidades, si es posible en formato digital.					
	7	Realizar talleres de lenguaje no sexista a todo el personal haciendo especial hincapié en áreas administrativas, cargos electos y prensa.					
	8	Dar a conocer a la plantilla la guía del uso no sexista del lenguaje					
4	9	Adecuar los impresos y formularios dirigidos al público como cualquier otro documento utilizando el lenguaje inclusivo					
	10	Elaborar el protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo					
	11	Incluir en la formación en materia de prevención conocimientos relativos a los riesgos laborales que afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres.					
5	12	Asegurar que la información sobre las acciones formativas a las que tiene acceso el Ayuntamiento llegue a todo el personal.					
		Desplegar acciones formativas en igualdad a la plantilla, específicas, según se pertenezca a la comisión de igualdad, tribunal de selección de personal, equipo directivo, etc.					
6	13	Establecer que en los órganos de toma de decisiones del ayuntamiento se aplica el principio de presencia equilibrada.					
		Redacción de un Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad.					
		Adecuar el sistema informático para que arroje todos los datos que incorpore el mismo desagregados por sexo.					

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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 es un proceso interno de observación permanente del Plan y se desarrolla de forma paralela a su ejecución. Es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos, y detectar posibles problemas.

Esta labor será liderada y desarrollada por la Comisión de Igualdad, que supervisará que se recabe la información necesaria a partir de los indicadores propuestos. 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 del proyecto.
- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, re diseñar 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 22 acciones previstas en Plan de Igualdad de oportunidades del Ayuntamiento de Altura, al finalizar cada año del Plan, la Comisión de Igualdad elaborará un Informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una, las dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, en qué áreas hay que incidir más, la participación obtenida, etc., con el objetivo de confirmar las acciones, proponer nuevas o modificar las que existen, y también

de informar a la representación de toda la plantilla, de la marcha de los objetivos del Plan de Igualdad.

Este Informe de Seguimiento debe resumir la información resultante de las herramientas de seguimiento para el periodo del que se trata, actualizar la información obtenida del periodo anterior y analizar de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del Plan. Este Informe podrá ser encargado a persona o empresa externa especializada.

Al finalizar el segundo año del Plan se realizará una Evaluación final que incluya tres ejes: Evaluación 1) de resultados, 2) de procesos y 3) de impacto. El objetivo general de esta evaluación es comprobar los resultados obtenidos de la ejecución del Plan y el impacto que ha tenido en el Ayuntamiento. Nos va a permitir contestar tres preguntas básicas que se corresponden con los ejes enunciados: ¿Qué se ha hecho? ¿Cómo se ha hecho? y ¿Qué se ha conseguido?

Esta evaluación se realizará a partir de la documentación generada en el proceso de seguimiento: fichas de seguimiento, informes periódicos, informe de seguimiento, el informe inicial de diagnóstico, etc. La información debe completarse con datos cualitativos para lo cual se realizarán cuestionarios, entrevistas, etc. en los que se recoja la percepción de la plantilla, de la RLT, en su caso, respecto a las acciones implementadas y su impacto en la gestión y funcionamiento de la entidad, así como en la mejora de la situación de la Igualdad de Oportunidades. Esta evaluación también puede llevarla a cabo una persona o empresa externa especializada

ANEXOS

MODELO DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD

El Ayuntamiento Altura, 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 nuestro Ayuntamiento, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo a 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 consistorio, 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 de 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 consistorio acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad interno orientado a los RRHH, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en nuestro municipio.

Para llevar a cabo este propósito, se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras en lo referente a RRHH.

Firmado por la Alcaldesa. Dña. Rocío Ibáñez Candelera.

Altura, de _____ de 2024

ACTA RENOVACIÓN COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El ayuntamiento de Altura ha decidido llevar a cabo la redacción del II Plan de Igualdad de Oportunidades interno de la entidad en su fase interna de Recursos Humanos con el objetivo de avanzar en la tarea de incorporar la perspectiva de género y la cultura de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en su consistorio.

Para la correcta implantación del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Altura, y con el fin de ganar en eficiencia en toda la actividad de preparación del plan y garantizar que el proceso de ejecución del mismo sea viable, se renueva la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, órgano compuesto por:

Presidente.- Alcaldesa o concejal en quien delegue.

Vocales.-

1 miembro de cada grupo político municipal.

2 miembros del Consejo Local de Igualdad.

2 miembros de la plantilla del Ayuntamiento

1 funcionario municipal que actuará como secretario

En Altura, a de 2024

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

1. Velar para que en el ayuntamiento de Altura como organización laboral se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Atender a las consultas o dudas planteadas por la plantilla del consistorio referente al Plan de Igualdad.
3. Proponer al Pleno de la Corporación la aprobación del Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la organización y promover su implantación.
5. Promover la ejecución y el seguimiento de las acciones, así como la evaluación interna y externa del Plan de Igualdad.
6. Promover una remodelación de la Comisión, de modo que tras la redacción del Plan, la Comisión de seguimiento cumpla con el principio de presencia paritaria.
7. Cuantas otras funciones que la Comisión se atribuya por consenso o le sean encomendadas por la Mesa General de Negociación y/o representantes del personal orientadas a igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ayuntamiento