

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BAILÉN (JAÉN)

2022/3208 *Aprobación por el Pleno Municipal del I Plan de Igualdad empresarial entre mujeres y hombres para el personal del Ayuntamiento de Bailén (2022-2026).*

Anuncio

Don Luis Mariano Camacho Núñez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Bailén (Jaén).

Hace saber:

Que en sesión ordinaria del Pleno de fecha 25 de junio de 2021, se adoptó el acuerdo del siguiente tenor literal:

**“I PLAN DE IGUALDAD EMPRESARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA EL PERSONAL DEL
AYUNTAMIENTO DE BAILÉN
(2022-2026)**

1. PRESENTACIÓN
 2. METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD
 3. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS
 4. ÁREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS, MEDIDAS Y DESARROLLO.
 - PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
 - FORMACIÓN
 - PROMOCIÓN PROFESIONAL
 - CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA 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.
 - COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO.
 - SALUD LABORAL.
 - VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.
 5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
 6. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.
- ANEXOS
- DIAGNÓSTICO ELABORADO POR EL ÁREA DE IGUALDAD
 - GLOSARIO

1. PRESENTACIÓN

Desde el 14 de mayo de 2020, fecha en la que se constituyó la Comisión de igualdad en la que están representados UGT y CCOO, se comenzó a trabajar para elaborar este documento que hoy ve la luz. Este I Plan de Igualdad tiene como objetivo continuar avanzando y contribuyendo para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva. En el Ayuntamiento de Bailén apostamos muy fuerte por la igualdad, garantizando que todas las personas que aquí trabajamos tengamos las mismas oportunidades. La presencia histórica de desigualdades nos lleva a la necesidad de buscar

nuevos métodos y estrategias para trabajar a nivel de la estructura municipal. El cuidado de familiares, la conciliación laboral y personal, la violencia de género, las oportunidades laborales, la brecha salarial o la visibilidad social son algunos aspectos que muestran claramente la diferente situación de las mujeres respecto de los hombres.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y de la posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección. Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo con igualdad de trato, sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Nuestra plantilla está compuesta mayoritariamente por mujeres y además también ocupan en mayor medida los puestos directivos. En cuanto al I Plan de Igualdad, es un plan transversal, preventivo y con el diálogo como principio y parte con el objetivo de avanzar más en la igualdad de oportunidades. La articulación del plan tiene once Áreas de actuación, de entre todas las acciones que se contemplan que podríamos destacar:

- Acceso al empleo.
 - Conciliación de la vida laboral y personal.
 - Salud laboral y violencia de género.
 - Comunicación y lenguaje.
- En el acceso al empleo, apostamos por garantizar igualdad de oportunidad en los procesos de selección y promoción del empleo, eliminando criterios discriminatorios y estableciendo prioridad en la contratación del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección de personal, siempre que se den igualdad de condiciones entre los candidatos y candidatas, buscando el equilibrio en la representación de sexo.
 - En lo que se refiere a la Conciliación de la vida laboral y personal pretendemos conseguir que el personal pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal, estableciendo medidas específicas para ello.
 - Dentro del bloque de violencia de género, hemos establecido el compromiso de definir un protocolo de prevención y denuncia para mujeres que puedan estar siendo víctimas de violencia de género.
 - En comunicación y lenguaje queremos garantizar una imagen no sexista y un lenguaje inclusivo en cada acción y comunicación del Ayuntamiento de Bailén.

Nuestro objetivo con este plan es seguir creando un mejor día a día para la mayoría de las personas, convertirnos en ejemplo de otras empresas y ser agentes de cambio. El Plan contempla la creación de nuevas herramientas y fórmulas que mejoren la comunicación interna y que faciliten la comunicación con la empresa y trasladarles sus inquietudes. Pretendemos conseguir que este Plan sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero

documento realizado por imposición legal. Desde el Ayuntamiento de Bailén queremos ser un referente para la sociedad de nuestro entorno y concienciar sobre la necesidad de avanzar en este sentido porque estamos convencidos de que en Igualdad se trabaja mejor.

Luis Mariano Camacho Núñez
Alcalde de Bailén

2. METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a paliar los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas, ayuntamientos y entidades en general. El plan de Igualdad del Ayuntamiento de Bailén nace, con el objetivo de ser una herramienta efectiva de trabajo, caracterizada por ser dinámica y flexible y con vocación de continuidad para velar por la igualdad entre mujeres y hombres dirigido a las personas que forman parte del ayuntamiento.

Para la elaboración del Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico por parte del personal del Área de Igualdad del Ayuntamiento, cuyo objetivo ha sido conocer la situación actual de equidad dentro del personal en cuanto a igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Para conocer la realidad del Ayuntamiento, se realizó un análisis del diagnóstico cuyos datos aportados nos mostraban una realidad global sobre la igualdad de oportunidades dentro de la administración local. Los datos aportados por el Área de Igualdad fueron los siguientes apartados: características de la plantilla, selección, contratación, formación y promoción, retribución salarial, y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir objetivos y actuaciones de mejora, formulando propuestas que se integran en el plan de igualdad para conseguir una administración local más equitativa y sostenible.

Tras el análisis de los datos aportados, se han detectado algunos puntos de mejora y para ello se ejecutará el presente plan de igualdad empresarial, que tiene como meta lograr los objetivos que recoge mediante las diferentes medidas de actuación propuestas cuya finalidad será llevar a cabo una gestión empresarial más equitativa.

Para velar por el cumplimiento de este plan de igualdad, se realizará un seguimiento a través de la comisión de igualdad, que tendrá como competencia realizar el seguimiento de las actuaciones realizadas; y tras su finalización, se evaluará el grado de realización de los resultados conseguidos y el impacto que ha causado en el personal del Ayuntamiento de Bailén.

Marco Normativo

Para responder a las nuevas responsabilidades que tienen todas las empresas en materia de igualdad es fundamental la elaboración e implementación de planes de igualdad en consonancia con la normativa aplicable:

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

- 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.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Personas Destinatarias

El Plan de Igualdad empresarial del Ayuntamiento de Bailén va destinado a la totalidad de su plantilla afectando a todas las personas que contraigan una relación contractual con la administración local.

Vigencia del Plan de Igualdad

El cumplimiento del Plan Empresarial de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres forma parte de los valores y cultura del Ayuntamiento por lo que el compromiso con la igualdad tiene un carácter indefinido. Por tanto, existe un firme compromiso de cumplimiento, garantizándose a través de actualizaciones de los objetivos marcados cuya vigencia será de 4 años.

3. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.

Los planes de igualdad empresariales vienen definidos en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007. Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres:

“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.”

Partiendo de la definición anterior, se establece como objetivo principal la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, lo que supone igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificaciones, donde hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, sean un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa (art. 3 de la LO 3/2007).

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral mediante actuaciones concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos labora y privado.

Los objetivos planteados a continuación se llevarán a cabo en la medida que las personas que forman parte del personal del Ayuntamiento de Bailén se conciencien de la necesidad e importancia de romper y eliminar viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando el plan como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en igualdad de género.

En general, el plan de igualdad tiene como finalidad ser el marco de referencia donde se establece tanto el compromiso como las actuaciones que permitan avanzar en materia de igualdad. Por eso, la meta del plan es que sea una guía de trabajo realista y concreta que facilite la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Objetivos Generales

- Alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los niveles del Ayuntamiento de Bailén, garantizando igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
- Generar una cultura empresarial comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la implantación de medidas concretas sobre el acceso al empleo, contratación, promoción, formación y retribución.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.

Objetivos Específicos

- Fomentar el reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad laboral y que los puestos ocupados sean seleccionados dentro de la igualdad de trato con ausencia de discriminación.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
- Formalizar el uso de una comunicación inclusiva tanto en el lenguaje como en la comunicación visual.
- Asegurar en los procesos selectivos la integración del principio de igualdad de oportunidades en la selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos a fin de evitar la discriminación.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- Garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares, estado civil o condiciones laborales.

- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa y conseguir un grado de corresponsabilidad más equilibrado entre mujeres y hombres en la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja al personal.

4. ÁREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS, MEDIDAS Y DESARROLLO.

- Proceso de Selección y Contratación

El Ayuntamiento de Bailén realiza las contrataciones mediante fases de concurso oposición generalmente, sistema que responde a la necesidad de transparencia reguladora de los procesos en la administración pública. El proceso selectivo establecido se basa en criterios de méritos y capacitación técnica de las personas y quedarán definidos en el perfil del puesto de trabajo que se ofertará públicamente. En cualquier proceso de selección, contratación y promoción, y a fin de evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, se establecerá como prioridad las candidaturas de personas siempre aplicando la perspectiva de género que garantice la igualdad. No obstante, quedará reflejadas las medidas de actuación convenientes para asegurar la igualdad y equidad de género en los procesos selectivos.

OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión de los procesos selectivos desde la perspectiva de género, eliminando los criterios que discriminen a las mujeres. 2. Uso de lenguaje inclusivo en las publicaciones de ofertas de empleo. 3. Establecer procedimientos escritos para la selección de personal y garantizar entrevistas objetivas libres de discriminación. 4. Publicación de ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características del puesto y condiciones. 5. Compromiso de formación y sensibilización de las personas que intervengan en el proceso de selección en materia de igualdad de oportunidades. 6. En igualdad de condiciones, preferencia a la contratación del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección de personal buscando el equilibrio en la representación de sexo.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Medidas cualitativas: verificación de su ejecución. Medidas cuantitativas: constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla. Analizar el número de candidaturas y número de procesos de selección desagregados por sexo.

- Clasificación Profesional

Nos encontramos con una plantilla de 177 personas en total de los cuales 78 son mujeres y 99 son hombres, lo que equivale a un 44 % de mujeres y un 55 % de hombres, por lo que cuenta con una representación equilibrada entre mujeres y hombres en cuanto al número de personas trabajadoras.

Generalmente, hay más mujeres en puestos de mayor responsabilidad, aunque existen ocupaciones en las que tanto mujeres como hombres están infrarrepresentados, estas coinciden con ocupaciones que tradicionalmente se han asignado por sexo como policía, habitualmente masculinizada y limpiadoras normalmente feminizadas. También llama la

atención que la ocupación Educadora de Guardería Municipal que está ocupada principalmente por mujeres, cumpliendo con los estereotipos tradicionales asociados a las mujeres.

Respecto a la edad global de las personas la mayoría son personas de entre 42 y 61 años por lo que sería conveniente realizar futuras incorporaciones con edades más tempranas.

Respecto a la distribución de la plantilla por el nivel de estudios y puesto de trabajo, se demuestra que no existen diferencias entre mujeres y hombres entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo, ya que cada persona empleada tiene la formación requerida para el puesto ejercido.

OBJETIVO	Mantener la presencia equilibrada y participación de mujeres entre la plantilla de personal.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un análisis anual sobre el impacto de género en la cultura de Recursos Humanos. 2. Análisis de la representación de mujeres y hombres desagregados por sexo. 3. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando que sean neutros y no discriminatorios. 4. Impulsar medidas de acción positiva para que, a igualdad de méritos y capacidad, se de preferencia a mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representadas.
INDICADORES	Número de mujeres y hombres empleados anualmente.

OBJETIVO	Catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las denominaciones de las categorías contenidas en el acuerdo de clasificación profesional incluirán su forma femenina. 2. Si se crea una nueva categoría, en la descripción de sus funciones, su adscripción a un bloque competencial y los requerimientos de acceso se garantizará que no se introduce ninguna discriminación por razón de sexo.
INDICADORES	Porcentaje de categorías profesionales con nueva denominación femenina partiendo por las que inicialmente no incluían ésta, así como el número de nuevas categorías.

OBJETIVO	Fomentar la formación en igualdad de oportunidades desde un enfoque transversal.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incluir la perspectiva de género en todas las acciones formativas. 2. Sensibilizar a la plantilla mediante acciones formativas en materia de igualdad de género.
INDICADORES	Número de acciones formativas, proporción de mujeres y hombres que asisten.

OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomento de la formación en igualdad de género a las personas responsables de la gestión de recursos humanos. 2. Garantizar el acceso en igualdad de condiciones a la formación interna para promover el desarrollo profesional. 3. Facilitar el acceso a cursos de reciclaje. 4. Sensibilizar en materia de igualdad, diversidad y prevención del acoso sexual. 5. Garantizar la presencia de personas de la plantilla en cursos que soliciten y les sean aprobados, permitiendo poder adaptar su jornada de trabajo a los horarios lectivos.

INDICADORES	Análisis de los cursos realizados, número de personas, contenido, horario y duración, desagregado por sexo.
-------------	---

- Promoción Profesional

Promover la igualdad efectiva de mujeres y hombre en el ámbito laboral y avanzar hacia la presencia más equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad de las empresas y entidades es asunto de derechos fundamentales y justicia social, y además es la forma de crear empresas más productivas y construir sociedades más eficaces y más sostenibles social y económicamente. Por tanto, para facilitar la promoción profesional de las mujeres vamos a fijar las siguientes medidas de actuación.

OBJETIVO	Facilitar la promoción profesional de las mujeres y hombres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lograr la mayor objetividad en el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad para garantizar su realización sin discriminación. 2. Informar y motivar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional. 3. Publicitar los puestos vacantes para su participación en procesos de promoción interna.
INDICADORES	Número de mujeres en categorías subrepresentadas, número de procesos de promoción, candidaturas presentadas. Desagregado por sexo.

- Condiciones de Trabajo, Incluida la Auditoría Salarial entre Mujeres y Hombres.

Las condiciones laborales del personal del Ayuntamiento de Bailén se enmarcan dentro del Convenio Colectivo establecido por la misma Administración Local y dentro de la legislación vigente que lo regula.

Las retribuciones se establecen en función de la categoría profesional. Al salario mínimo mensual se le adicionan los pluses que establece el convenio colectivo aplicable, en función de la antigüedad, la asistencia efectiva al trabajo y las características del puesto de trabajo.

La jornada de trabajo habitual es jornada completa, prestada de lunes a viernes, en horario continuado de mañana, pero, coexiste varios tipos de jornada además de la habitual de tiempo completo:

- Jornada al 80 %: La tienen 3 mujeres. 2 limpiadoras y una Técnica que la tiene por motivos de conciliación.

- Jornada al 71,43 %: La tienen 7 mujeres, que son Educadoras en la Guardería Municipal y personal eventual contratado.

- Jornada al 57,14: La tienen dos mujeres de Limpiadoras CESPA

- Jornada 50 %: La tienen 20 mujeres, desagregado el dato por ocupaciones, 16 son Limpiadoras CESPA, 1 Limpiadora contratada, 1 Auxiliar de Consumo contratada, 1 Directora de Escuela de Música y 1 Asesora Jurídica del Centro de la Mujer, estas dos últimas son ambas personal Laboral Fijo.

Todo el personal del Ayuntamiento tiene 30 días naturales o 22 días laborables de

vacaciones. También tienen derecho a solicitar los permisos establecidos. Por acuerdo entre las personas trabajadoras y la Administración Local, todo el personal podrá disfrutar de 6 días de asuntos propios al año sin necesidad de justificación.

Para seguir teniendo medidas de actuación en igualdad de oportunidades y derechos se establecen las siguientes actuaciones a tener en cuenta.

En resumen, las retribuciones vienen siendo objetivas e iguales ya que, según el puesto ocupado viene un salario específico. Sólo varían salarios a igual puesto por antigüedad. Actualmente ningún puesto tiene retribuida dedicación ni disponibilidad.

Existe un acuerdo sobre valoración del completo de productividad que se está aplicando a toda la plantilla según criterios establecidos en el mismo, además la Policía Local cuenta con un completo de productividad propio y horas extras de forma irregular y con carácter excepcional.

OBJETIVO	Contar con un sistema retributivo basado en el respeto de los principios de objetividad, equidad y no discriminación.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realización de un estudio de retribución anual. 2. Asegurar una política retributiva basada en el desempeño de funciones, libre de discriminación por razón de sexo. 3. Implantar una estructura retributiva clara y transparente, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales. 4. Subir las horas de la jornada laboral a las limpiadoras del Grupo F. 5. Incorporar a la plantilla personal joven.
INDICADORES	Auditoría salarial y registro retributivo establecidos en RD 902/2020.

- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral

Conseguir una verdadera conciliación de la vida familiar, personal y laboral es un reto para las empresas y administraciones, pero hay medidas que armonizan la vida personal y la laboral.

En el Ayuntamiento de Bailén se apuesta por la conciliación y tiene establecidas medidas como la flexibilidad horaria en la entrada y salida de la jornada laboral. Unas de estas medidas establecidas es incorporarse a la jornada laboral entre las 07:30 y 8:00 horas y salir de la jornada entre las 14:30 a las 15:00 horas, para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas empleadas del Ayuntamiento de Bailén.

Cuando se trata de enfermedad, en caso de enfermedad de familiar de 1º o 2º grado, y para acompañarlo a una consulta médica o atender necesidades de cuidados, mediante previa solicitud y justificación posterior se puede faltar al trabajo, sin el límite de horas establecido en el convenio colectivo.

OBJETIVO	Conseguir que el personal pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal.
----------	--

MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer medidas que permitan la elección preferencial del periodo vacacional o turnos de trabajo a las personas con responsabilidades familiares (menores, discapacidad, dependencia...) 2. Adoptar medidas de flexibilidad horaria en las circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades. 3. Posibilidad de teletrabajo siempre y cuando las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan. 4. Elaborar un protocolo sobre el teletrabajo si es conveniente. 5. Establecer un horario máximo para finalizar las reuniones y convocarlas con 48h de anticipo. 6. Informar a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación vigentes a las que tienen derecho. 7. Fomentar la corresponsabilidad mediante campañas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan uso de estas medidas.
INDICADORES	Cualitativas: Verificación de su ejecución y verificación del aumento de hombres que hacen uso de las medidas. Cuantitativas: Número de personas beneficiarias de las medidas, número de solicitudes y de concesiones desagregadas por sexo.

OBJETIVO	Reducir el impacto del cuidado de hijos e hijas o de personas dependientes en la promoción profesional de los empleados y empleadas.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover el acceso a la formación continua y de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de personas a cargo. 2. Informar al personal que se encuentre en excedencia por cuidado de familiares de las vacantes de promoción interna así como de los cursos de formación de desarrollo personal.
INDICADORES	Cuantitativas: Número de personas que durante una excedencia han sido convocadas en cursos en relación con el número de personas que hayan disfrutado de este tipo de excedencias durante el año.

- Infrarrepresentación Femenina

Las medidas de acción englobadas en este apartado pretenden conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que se mantenga la paridad entre mujeres y hombres y se elimine la feminización o masculinización de determinados grupos o categorías profesionales.

OBJETIVO	Facilitar el acceso y promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer medidas de acción positivas para que, en igualdad de méritos y capacidad, se dé preferencia al sexo infrarrepresentado en esa categoría profesional. 2. Establecer de preferencia la promoción del género subrepresentadas a igualdad de méritos y capacidad.
INDICADORES	Proporción de mujeres en categorías subrepresentadas, número de procesos de selección y promoción desagregados por sexo.

- Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Actualmente, el Ayuntamiento de Bailén no cuenta con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. No por ello, es importante realizar medidas de actuación para la prevención de comportamientos de acoso sexual laboral.

OBJETIVO	Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo. 2. Difundir el protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo. 3. Informar sobre el acoso como falta muy grave en las relaciones laborales dentro de las causas de despido. 4. Asesorar a las personas del equipo que sufran acoso.
INDICADORES	Informe de incidencias que pudieran producirse. Número de formaciones sobre medidas e información.

- Comunicación: Lenguaje No Sexista e Inclusivo

La imagen y comunicación de la asociación cumplen con la igualdad ya que utilizan un lenguaje no sexista y existe una estructura donde el principio de igualdad de oportunidades está incorporado de manera transversal en todas las acciones mediante el enfoque de género. La comunicación interna se realiza mediante reuniones, correo electrónico, pautas informativas e instrucciones.

OBJETIVO	Garantizar una imagen y lenguaje no sexista e inclusivo en cada acción y comunicación del Ayuntamiento de Bailén.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizar un lenguaje inclusivo en toda la comunicación. 2. Realizar una guía sobre la utilización del lenguaje e imágenes no sexistas. 3. Incluir la perspectiva de género en todas las publicaciones. 4. Revisar y actualizar la normativa interna y publicar los avances en materia de igualdad en la página web y redes sociales institucionales.
INDICADORES	Revisión de las comunicaciones y publicaciones.

OBJETIVO	Informar a los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Bailén sobre la puesta en marcha del I Plan de igualdad empresarial del mismo.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informar sobre la aprobación del I Plan de Igualdad empresarial del Ayuntamiento de Bailén. 2. Informar sobre los recursos disponibles.
INDICADORES	Revisar las acciones de sensibilización realizadas.

- Salud Laboral

Para garantizar el rendimiento laboral y calidad de vida es importante establecer medidas de actuación para tener una mejora en la salud laboral. Es fundamental realizar estas medidas mediante la perspectiva de género.

OBJETIVO	Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctas con perspectiva de género.
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener un Código Ético con perspectiva de género. 2. Impulsar acciones dirigidas a favorecer el bienestar en el trabajo realizando campañas específicas que repercutan en un entorno de trabajo saludable. 3. Promover y proteger la salud, seguridad y bienestar del personal del Ayuntamiento de Bailén. 4. Informar sobre problemas de salud laboral como la depresión o ansiedad que afecten en la mayor medida a las mujeres.

INDICADORES	Número de campañas realizadas y acciones llevadas a cabo.
--------------------	---

- Violencia Contra las Mujeres

La violencia contra las mujeres es la consecuencia más extendida de la discriminación de género. Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la estrecha relación existente entre la situación de discriminación de las mujeres en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferenciada de mujeres y hombres, así como la división sexual del trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral sean más vulnerables que los hombres. Para prevenir comportamientos de violencia de género es importante incluir en el plan algunas medidas de actuación a tener en cuenta.

OBJETIVO	Prevenir comportamientos de violencia de género
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	1. Aplicación de protocolo de prevención y denuncia de violencia de género. 2. Asesoramiento jurídico gratuito, acompañamiento y orientación a mujeres que sufren violencia. 3. Sensibilizar sobre los diferentes tipos de violencia de género mediante campañas. 4. Informar de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género atendiendo al artículo 21 de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género, referido a los "derechos laborales y de seguridad social" y a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.
INDICADORES	Informe de denuncias sobre violencia de género y asesoramiento realizado.

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento del plan de igualdad es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, razón por la cual no debe dejarse para el final, ni confundir con la evaluación, sino que debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. Para ello, es necesario que el plan contemple un sistema de evaluación que permita analizar el desarrollo del plan en su conjunto. El procedimiento de evaluación que se defina deberá contemplar los siguientes elementos:

- Designación de las personas responsables de realizar la evaluación.
- Determinación de la fecha de realización de la evaluación, realizándose, al menos, una evaluación intermedia y otra final.
- Establecimiento de un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.
- Elaboración de un informe de evaluación que incluya el análisis y valoración de la información recopilada con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso ejecutivo.
- Elaboración de una propuesta reajutable o de mejora de las acciones implantadas para consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad en la gestión del Ayuntamiento, ya que permite examinar de forma crítica lo actuado y definir las

estrategias de futuro.

Fundamentalmente, nuestra evaluación tiene que dar respuesta a estas tres preguntas: ¿qué se ha hecho? Para evaluar el resultado ¿cómo se ha hecho? Para evaluar el proceso Y ¿qué se ha conseguido? Para evaluar el impacto.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS	<ol style="list-style-type: none">1. Grado de cumplimiento de objetivos planteados.2. Grado de consecución de los resultados esperados.3. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.
EVALUACIÓN DE PROCESO	<ol style="list-style-type: none">1. Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.2. Grado de dificultad percibido en el desarrollo3. Tipo de dificultades y soluciones aportadas4. Cambios producidos en las acciones y desarrollo5. Grado de incorporación de la igualdad en la gestión empresarial
EVALUACIÓN DE IMPACTO	<ol style="list-style-type: none">1. Cambios en la cultura empresarial (actitudes de la plantilla, recursos humanos...)2. Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de las mujeres.

Con la evaluación tiene como finalidad valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello, se analizará el cumplimiento de los resultados previstos, el grado de satisfacción y el desarrollo de las mismas.

Con el fin de hacer realidad la evaluación y seguimiento, la comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del plan de igualdad y, por tanto, con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución y logro de sus objetivos realizará una evaluación de seguimiento anual.

6. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

El Excmo. Ayuntamiento de Bailén adquiere el compromiso de crear y aprobar un Plan de Igualdad en el seno y mediante Acuerdo de su Mesa General de Negociación y, en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y en la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Con el presente reglamento interno de la Comisión de Igualdad, se formaliza y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Artículo 1. Constitución de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Bailén es el órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres y las competencias que se detallan en el artículo 3 del presente reglamento.

Artículo 2. Composición

Este órgano estará compuesto a partes iguales por 3 miembros de la Corporación Municipal

y, 3 representantes legales de los y las trabajadoras.

Así mismo, actuará en calidad de secretario para levantar acta de las sesiones la persona responsable de Personal en el Ayuntamiento de Bailén, o empleado público en quien delegue.

La Presidencia de la Comisión de Igualdad será ocupada por el Excmo. Alcalde de Bailén, o miembro de la Corporación Municipal en quien delegue.

Artículo 3. Funciones

1. Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.
3. Elaborar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.
5. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Artículo 4. Reuniones

La Comisión, salvo acuerdo expreso, tendrá al menos una reunión bimestral ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la Agencia y una reunión semestral ordinaria una vez se implemente el Plan de Igualdad.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de siete días naturales.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte.

Artículo 5. Actas

De cada reunión que se celebre la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

Artículo 6. Aprobación y modificación del Reglamento

La aprobación del presente Reglamento de la Comisión de Igualdad se hará por la mayoría absoluta de los miembros de cada una de las partes, empresarial y social y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

Artículo 7. Acuerdos

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes, siendo vinculantes estos para todas las partes.

Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

ANEXOS

Estudio previo realizado por el Área de Igualdad

Diagnóstico y resultados sobre el Personal del Ayuntamiento

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, indica que para poder adoptar las medidas que sean necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación y/o desigualdad es preciso, "realizar un informe de situación" previo, es decir, un diagnóstico de la plantilla que servirá para detectar y valorar en qué aspectos se observan carencias en la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de cumplir con la normativa vigente, en lo que respecta a entidades públicas en materia de igualdad entre hombres y mujeres, se ha propuesto realizar un Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Bailén. Como paso previo, y a fin de constatar en qué punto, en lo referido a igualdad, se encuentra nuestra organización, se ha elaborado el presente diagnóstico.

Los datos se han obtenido de la siguiente forma:

- Datos cuantitativos aportados por el Departamento de Recursos Humanos.
- Revisiones de documentos editados por el Ayuntamiento, fundamentalmente en su página web

Este diagnóstico pretende ser una síntesis de la información recogida sobre el personal del Ayuntamiento de Bailén, teniendo en cuenta sus características desagregando por sexo, para propiciar el debate entre las personas que conforman la Comisión de Igualdad, realizar un análisis de género, reconocer los aspectos en los que se producen desigualdades y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el Plan de igualdad de oportunidades.

El presente diagnóstico se ha estructurado en siete puntos:

1. Distribución de la Corporación.
2. Acceso al empleo municipal.
3. Conciliación y responsabilidades familiares.
4. Plantilla, edad, clasificación profesional, titulación, jornada, formación.
5. Retribuciones.
6. Salud laboral.
7. Comunicación y uso de un lenguaje no sexista.

Los diferentes apartados de este informe cuantifican y describen distintos aspectos de los

procesos de la gestión de los recursos humanos incorporando la perspectiva de género. El diagnóstico facilita la identificación de situaciones de desigualdad y/o asimetría entre trabajadoras y trabajadores para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad. El Plan tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

La aplicación del Plan de Igualdad será efectiva con el compromiso del equipo de Gobierno en su puesta en marcha y la implicación de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento, asumiendo estos dos principios de trabajo con la confianza que entre todos se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades en lo que a su carrera profesional se refiere.

Distribución de la Corporación.

La actual corporación municipal está formada por 9 hombres y 8 mujeres, existiendo un ligero desequilibrio en la proporción de un 5 %, a favor de los hombres. En cuanto a la estructura de los cargos, 2 mujeres son portavoces de grupo frente a 1 hombre. De las 10 personas con responsabilidades de gobierno, 3 mujeres ocupan Concejalías importantes o con más peso en el entramado municipal, como pueden ser Hacienda, Recursos Humanos, Empleo, Urbanismo y Obras y Servicios Municipales, áreas todas ellas tradicionalmente dirigidas por hombres. En este sentido podemos afirmar que el desequilibrio entre la proporción de hombres y mujeres se equilibra en el reparto de responsabilidades.

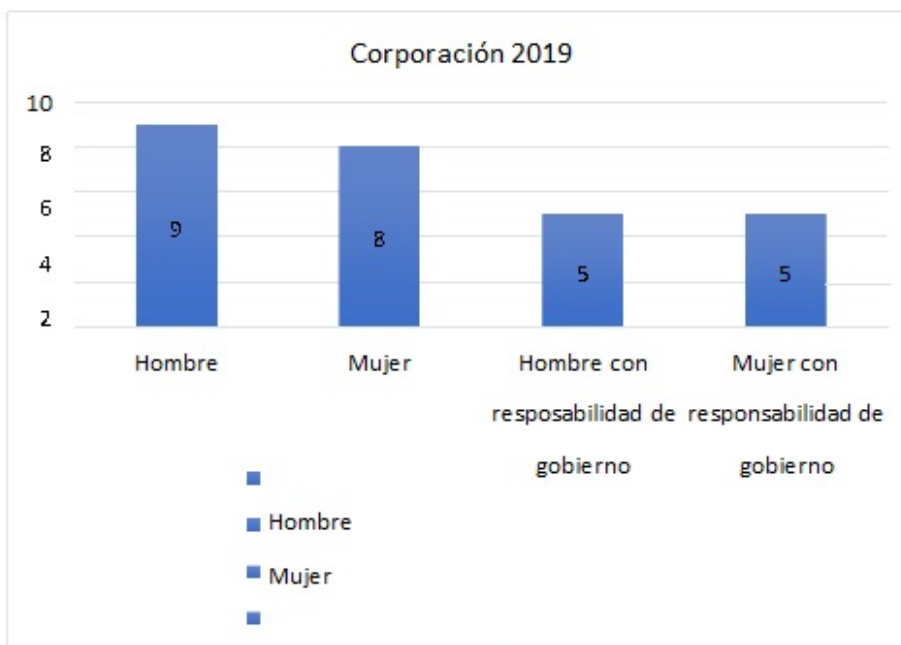


Ilustración 1. Corporación

Acceso al Empleo Municipal, Carrera Profesional y Promoción Interna

Los procesos de acceso se desarrollan en la actualidad mediante concurso oposición,

concurso o bolsas de empleo, por lo que están sujetas a la normativa de las entidades públicas, garantistas del principio de igualdad. Como estrategia se utiliza la gestión directa por el área de recursos humanos.

Actualmente, el Ayuntamiento no cuenta con un Plan de Carrera Profesional definido, ni dispone de sistemas de evaluación de personal para la promoción interna. Tampoco existe previsión de programas formativos orientados directamente a la promoción interna.

No se ha puesto en marcha ninguna acción o incentivo hasta la fecha, para promover la promoción de mujeres en la organización, y no se ha presentado ninguna solicitud de promoción. Sin embargo, la participación de las mujeres en puestos de Jefatura de Departamento es muy aceptable, como se ha puesto de relieve en apartados anteriores del análisis.

Las promociones internas se hacen mediante concurso y/u oposición por lo que están sujetas a la normativa de las entidades públicas, garantistas del principio de igualdad.

Como resumen podemos obtener las siguientes conclusiones:

Revisadas las ofertas de empleo público de los últimos años que aparecen en la web del Ayuntamiento, se observa que se ajustan a ley en todos los aspectos, incluso en alguno de los casos se contempla la posibilidad de discriminación positiva por el hecho de ser mujer y víctima de violencia de género, tal y como recoge el EBEP; pero observamos que en algunos modelos de solicitud u ofertas se utiliza el masculino como genérico para nombrar los puestos ofertados, aunque en este último punto la tendencia está cambiando y se están comenzando a usar genéricos y desdoble masculino y femenino.

Conciliación y Responsabilidades Familiares.

Se desconoce número de trabajadoras y trabajadores que tiene personas a su cargo, ya sean menores o ascendentes dependientes.

En cuanto a las medidas que permiten a mujeres y hombres compatibilizar responsabilidades y obligaciones laborales y personales, las personas trabajadoras, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo, tal y como recoge 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.

Hay que destacar que en la actualidad sólo hay una persona, mujer concretamente, con reducción de jornada laboral al 80 % para conciliar y atender responsabilidades familiares, en este caso, por menores a cargo.

Coexisten otras opciones para favorecer la conciliación:

- Flexibilidad de entrada y salida siempre que se cumpla con la jornada laboral establecida.
- Opción de realizar Teletrabajo (en proyecto).

Plantilla, Edad, Clasificación Profesional, Titulación, Jornada, Formación y Promoción.

4.1. Plantilla.

Podemos comenzar remarcando el dato objetivo de que en nuestra organización existe más presencia de hombres que de mujeres en plantilla, en línea con lo que sucede en el resto de nuestro país, tal y como se refleja en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo correspondiente a julio de 2020, la población económicamente activa fue de 52.6 millones de personas, con una tasa de participación de 39.2 % en las mujeres en edad de trabajar y de 72.2 % en los hombres.

Según los datos facilitados por Área de Recursos Humanos en 2019, año que se ha tomado de referencia para el estudio, 177 personas conformaban la plantilla del Ayuntamiento de Bailén, concretamente 78 mujeres que representan el 44,06 % y 99 hombres que representan el 55,93 % del total.

En el análisis global, el dato anterior ofrece una presencia ligeramente equilibrada respecto a la presencia ambos sexos, según la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento". En nuestro caso la representación se sitúa en un 44,06 % de mujeres y un 55,93 % de hombres.

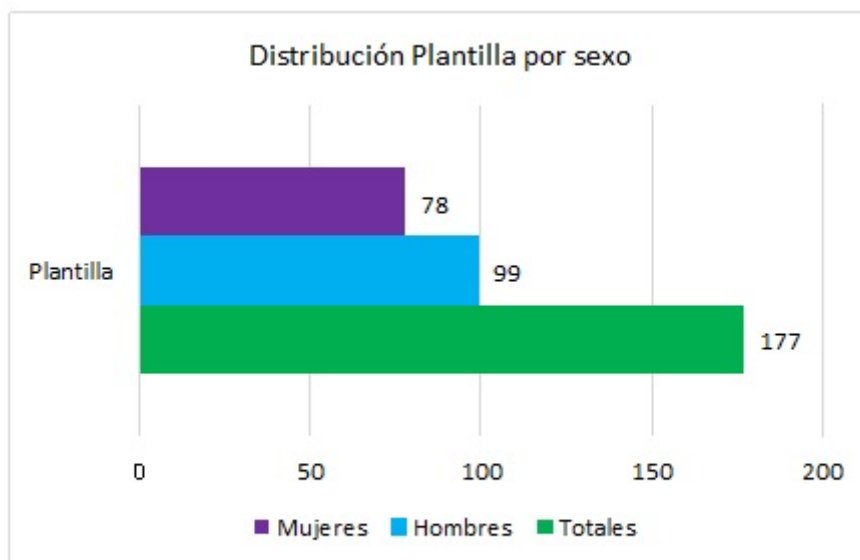


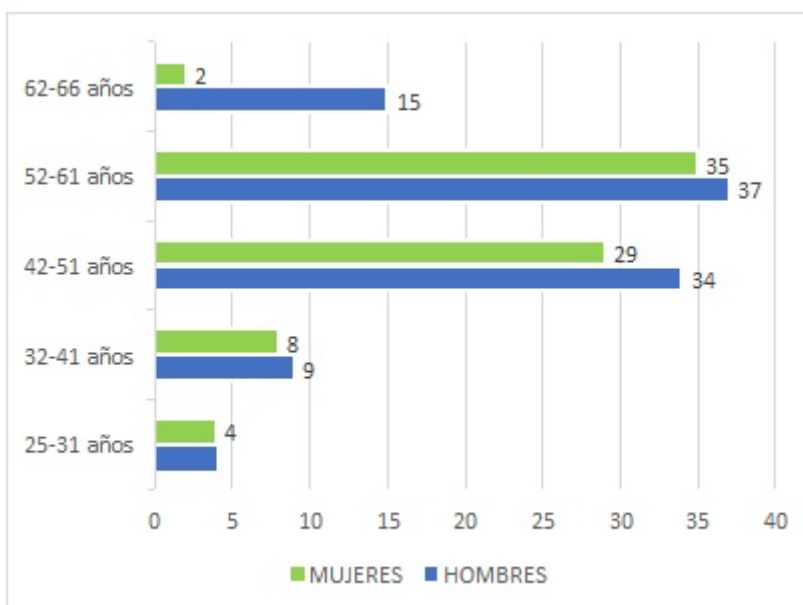
Ilustración 2. Plantilla por sexo

Los datos muestran que la composición de la plantilla está algo desequilibrada a favor de los hombres. Esta diferencia requiere un análisis más profundo de los puestos, sectores de actividad donde se dan las diferencias, con el fin de poder concretar acciones de mejora.

Edad

Observamos que el grueso de la plantilla se encuentra concentrado en los intervalos de 42-51 años representando un 36,15 % y en el de 52-61 años representado un 40,11 %, lo que nos sitúa con una plantilla algo envejecida con necesidad renovación e incorporación de personal más joven en general.

Si hacemos un análisis de la situación de la plantilla edades y sexo, no hay ninguna franja de edad en la que el número de mujeres sea superior al de hombres. Sin embargo, las franjas en las que el número entre sexos está más equilibrado son las de edad inferior a 41 años, y puede deberse al retraso de la maternidad de las mujeres.



Clasificación Profesional

Hay más mujeres en categorías más altas y en puestos de responsabilidad, en general, aunque existen ocupaciones en las que tanto mujeres como hombres están infrarrepresentados, estas coinciden con ocupaciones que tradicionalmente se han asignado por sexo como policía, habitualmente masculinizada y limpiadoras normalmente feminizadas. También llama la atención que la ocupación Educadora de Guardería está básicamente ocupada por mujeres, cumpliendo con los estereotipos tradicionales de que el cuidado básicamente es desempeñado por las mujeres.

Agrupadas por puestos con más presencia destaca:

PUESTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Administrativos/as C1	7	2	9
Aux. admivos/as C2	3	4	7
Conserje E	5	2	7
Educador/a Guardería C1	17	1	18
Policía C1	2	26	28
Limpiadoras E	21	-	21
Oficiales P. Móvil C2	1	16	17
Peones E	2	19	21

Personal Técnico A1/A2	9	4	13
	61	74	135

El análisis detallado de la actividad en la que se prestan los servicios muestra una clara segregación ocupacional femenina. La segregación laboral entre hombres y mujeres provoca que éstas se concentren en sectores y ocupaciones con tareas asociadas tradicionalmente con el trabajo femenino. El hecho de que exista una mayor presencia de mujeres en estas tareas puede crear la falsa idea de que esta conseguida la igualdad de género, sin embargo, la cuestión numérica no es suficiente.

Tipo de Contrato

La edad suele estar asociada a la antigüedad en el puesto de trabajo. Así mismo estos datos están relacionados con el análisis del “tipo de contrato y sexo”, que refleja que el 52,5 % de la plantilla tiene una relación laboral indefinida, vinculando estabilidad con madurez.

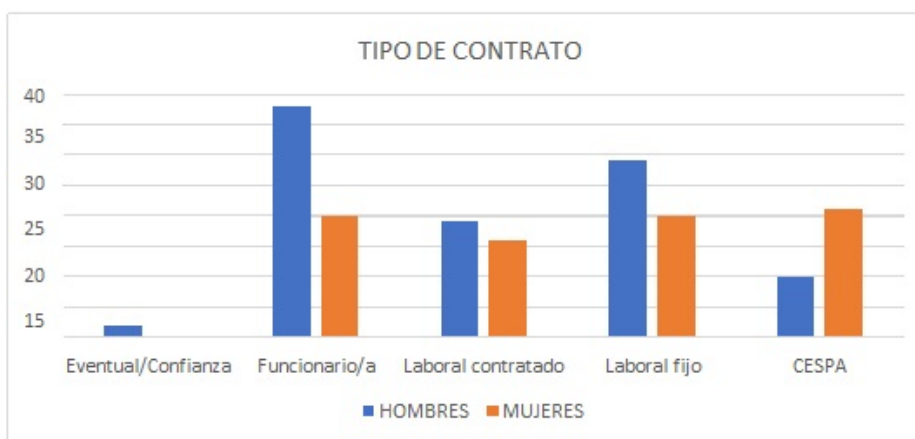


Ilustración 4. Tipo contrato

La modalidad más frecuente de acceso al Ayuntamiento de Bailén es funcionario/a y representa el 32,76 % de los cuales el 11,29 % corresponde a mujeres y el 21,46 % corresponde a hombres. Este dato muestra una situación de desigualdad. En el grupo de Laboral contratado la situación está algo más equilibrada ya que se divide entre el 10,73 % de hombres y el 9 % de mujeres Si estudiamos el conjunto, estos datos nos indican una situación de un claro desequilibrio.

Teniendo en cuenta que el porcentaje global de mujeres en el conjunto del personal funcionario en España era de un 52,6 %, (según los datos extraídos de Mujeres en cifras. <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/OcupacSectRamamActividades.htm>)

existe una importante desviación sobre la proporción general que las mujeres ocupan en el funcionariado español, cuestión esta que debe ser tenida en cuenta, para tratar de analizar las causas.

Formación

El análisis pormenorizado de los datos refleja que el nivel de formación de las mujeres es más alto.

PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS Y SEXO

ESTUDIOS	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
NO CONSTA	18	36	11,6 %	23,2 %
SIN ESTUDIOS	18	14	11,6 %	9 %
E. PRIMARIOS	2	-	1,2 %	-
EGB	-	10	-	6,4 %
ESO	-	1	-	0,64 %
FPI	1	-	0,64 %	-
FPPI	4	2	2,58 %	1,2 %
BACHILLER	5	6	3,2 %	3,87 %
TIT. Univ. Medio	9	5	5,8 %	3,2 %
TIT. Univ. Superior	12	9	7,74 %	5,8 %

4.2. Jornada Laboral

Coexisten varios tipos de jornada además de la habitual de tiempo completo:

- Jornada al 80 %: La tienen 3 mujeres. 2 limpiadoras y una Técnica que la tiene por motivos de conciliación.
- Jornada al 71,43 %: La tienen 7 mujeres, que son Educadoras en la Guardería Municipal y personal eventual contratado.
- Jornada al 57,14: La tienen dos mujeres de Limpiadoras CESPA
- Jornada 50 %: La tienen 20 mujeres, desagregado el dato por ocupaciones, 16 son Limpiadoras CESPA, 1 Limpiadora contratada, 1 Auxiliar de Consumo contratada, 1 Directora de Escuela de Música y 1 Asesora Jurídica del Centro de la Mujer, estas dos últimas son ambas personal Laboral Fijo.



No existe ningún hombre en la Plantilla que desempeñe su trabajo en una jornada inferior al

100 % y 32 mujeres que, si tienen una jornada inferior al 100 %, este aspecto es claramente discriminatorio hacia las mujeres, y puede ser debido al tipo de trabajo que desempeñan. Es prioritario intentar cambiar estos datos, no para que hombres se vean afectados por estas jornadas, sino para intentar en la medida de la posible acercarse al 100 % de la jornada en los puestos que pueda ser más susceptibles de ello, ya sea ampliando jornada porque el trabajo desempeñado así lo requiera o intentado reubicar en otros servicios o puestos para poder así completar las jornadas de estas trabajadoras.

Retribuciones

Las retribuciones vienen especificadas por la RPT, siendo objetivas e iguales ya que, según el puesto ocupado viene un salario específico. Sólo varían salarios a igual puesto por antigüedad. Actualmente ningún puesto tiene retribuida dedicación ni disponibilidad.

La Policía Local cuenta con un completo de productividad y horas extras de forma irregular y con carácter excepcional.

Salud Laboral.

No existe aún en el Ayuntamiento un protocolo específico en el caso que se produzca acoso sexual o por razón del sexo, aunque la normativa establece que se debe articular unos mecanismos de prevención, denuncia y modo de actuar en caso de que este se produjera.

Comunicación y Uso de un Lenguaje No Sexista.

Se ha encontrado algunos ejemplos, tanto en la comunicación interna como en la externa, del uso genérico del masculino, en lugar de utilizar genéricos sin marca de género, desdoblar en femenino y masculino o utilizar formas reflexivas.

En general, encontramos imágenes neutras; es decir, sin figuras humanas, en los carteles o folletos informativos repartidos desde el Consistorio. En el caso de utilizar figuras humanas, ambos sexos están representados y no se ha encontrado ninguna imagen que pueda resultar lesiva para la mujer.

El Ayuntamiento de Bailén carece de una guía de uso de lenguaje no sexista.

Conclusiones

- Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.
- Segregación ocupacional femenina: Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la organización.
- Segregación ocupacional masculina: Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la organización.

- Revisión con perspectiva de género la descripción y los requisitos de los puestos de trabajo.

• Asegurar en los procesos de selección la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación.

- Revisión del lenguaje e imágenes en los anuncios de empleo.

- Formar en Igualdad de oportunidades a las personas que participan en los procesos de selección.

• La conciliación es un aspecto positivo respecto a la sensibilidad que existe por armonizar las necesidades de las diferentes esferas de la vida, aunque parece más evidente en las situaciones relacionadas con el cuidado de menores y posiblemente menos evidente en otras situaciones que también pueden afectar a las personas. Hay que destacar la flexibilidad y comprensión que la organización muestra ante situaciones personales difíciles de los/las trabajadores/as, independientemente del sexo y puesto que ocupe en la organización.

- Recoger información sobre las necesidades de conciliación u otras situaciones personales de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas.

• El Ayuntamiento de Bailén no cuenta con un protocolo de acoso sexual, en estos momentos, no consta que existan comportamientos, situaciones o comentarios que puedan resultar ofensivos para algunas personas. El objetivo prioritario debería ser la prevención, es un aspecto básico con relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

- Se recomienda la sensibilización en igualdad de oportunidades, de manera general y concretamente en cualquier tipo de acoso. El acoso en cualquiera de sus manifestaciones, tecnológico, laboral, sexual o por razón de sexo, no deja de ser una conducta irrespetuosa que debe ser erradicada.

• Se debería intentar en la medida de la posible, intentar paliar las situaciones de las jornadas inferiores al 100 % en los puestos que pueda ser más susceptibles de ello, ya sea ampliando jornada porque el trabajo desempeñado así lo requiera, o intentado reubicar en otros servicios o puestos para poder así completar las jornadas de estas trabajadoras, todas ellas mujeres en la actualidad.

• Se podrían articular formas objetivas de promoción de la carrera profesional de los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Bailén, esta también es una forma de incentivar el rendimiento de personal que puede favorecer a la organización en su conjunto.

Una vez aprobado el plan de Igualdad sería conveniente difundirlo entre la plantilla informando sobre su puesta en marcha, así como incorporarlo a las comunicaciones externas. Incorporar el Plan de Igualdad a la web municipal es un buen sistema de difusión, por ello se recomienda utilizar las actualizaciones de la web corporativa para realizar una continua revisión del contenido, lenguaje e imágenes no sexistas.

Eva María Pérez Díaz.
Mayo 2021

Glosario

Acciones Positivas (art. 11 LOIEMH):

Con el fin de hacer efectivo de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a 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 y Acoso por Razón de Sexo (art. 7 LOIEMH):

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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el afecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminación el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Corresponsabilidad:

Término que hace alusión a que los hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrezcan las empresas en la misma medida que las mujeres.

Derechos de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral (art. 44 LOIEMH):

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Discriminación Directa e Indirecta (art. 6 LOIEMH):

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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.

En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminación, directa o indirectamente por razón de sexo.

Igualdad de Remuneración por Trabajos de Igual Valor (art. 28 del Estatuto de los Trabajadores):

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Igualdad de Trato y de Oportunidades en el Acceso al Empleo (art. 5 LOIEMH):

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Principio de Igualdad de Trato Entre Mujeres y Hombres (art 3 LOIEMH):

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivaciones de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y estado civil.

Promoción de la Igualdad en la Negociación Colectiva (art. 43 LOIEMH):

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Real Decreto 902/2020, de 13 octubre, de Igualdad Retributiva:

En su art. 4.2 desarrolla la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, así conforme el art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, define los trabajos de igual valor cuando por naturaleza de las funciones o tareas; las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas; los factores estrictamente relacionados con el desempeño de las condiciones laborales en las que se lleven a cabo las actividades sean iguales.

Tutela Jurídica Efectiva (art. 12 LOIEMH):

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación

de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Bailén, 13 de junio de 2022”.

Lo que se publica para general conocimiento.

Bailén, 5 de julio de 2022.- El Alcalde-Presidente, LUIS MARIANO CAMACHO NÚÑEZ.