



SEGOVIA

PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA.-

INTRODUCCION

El Ayuntamiento de Segovia, junto con la representación legal de sus trabajadoras y trabajadores, ha elaborado el presente Plan de Igualdad, como instrumento práctico y de utilidad porque no podría seguir al margen del ejercicio de iniciativas que profundicen en la situación de igualdad que se vive en la estructura municipal, tanto para la incorporación de la igualdad en el trabajo como en la posición de la igualdad en el desarrollo profesional.

La realización de este I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Segovia es consecuencia de la responsabilidad y compromiso del Consistorio con la igualdad entre mujeres y hombres, la exigencia sindical para su implementación en nuestro Ayuntamiento y de un contexto legislativo que obliga a la elaboración de planes de igualdad en las empresas y Administraciones.

Este I Plan tiene su base normativa en una serie de acuerdos vinculantes, leyes, tratados y reglamentos de carácter internacional y nacional que se han ido aprobando a lo largo de los últimos años. De entre ellos se destaca:

La Constitución española establece en su art. 14, la igualdad de todos los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición, circunstancia personal o social, así como del artículo 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de todos los seres humanos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas.

El Tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1999, propone, desde su entrada en vigor, que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros deben ser un objetivo integrador de todas las políticas y acciones de los miembros de la Unión Europea.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en el art. 45 que, entre otras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad:

“2.- En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.”

El Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 7 del Estatuto Básico del Empleado Público, en el apartado segundo de su disposición adicional séptima, en idéntico sentido, expresa la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad:



“1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.”

Según el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres un Plan de Igualdad es 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”.

Este artículo, asimismo, establece el contenido de los planes de igualdad señalado:

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

2.- Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3.- Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.”

El Estatuto de Castilla y León, cuya reforma ha sido aprobado por Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, dispone en su art.8.2. que:

“2.- Corresponde a los poderes públicos de Castilla y León promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los castellanos leoneses en la vida política, económica, cultural y social.” (...)

La Ley 1/2003 de 3 de marzo de 2003, Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León recoge que el desarrollo de los Planes de Igualdad vendrá marcado por dos principios de carácter complementario: la acción positiva y la integración de la perspectiva de género que son los que se tienen en cuenta a la hora de diseñar las acciones que conforman este I Plan para la igualdad del Ayuntamiento de Segovia.

Todo ello sin olvidar **el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo** de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como el R.D. 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el R.D. 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito



de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. El R.D. 902/2020 de 13 de octubre va a regular la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Más allá del cumplimiento obligatorio de la ley, la puesta en marcha de un Plan de Igualdad implica otros impactos positivos: las administraciones que ponen en marcha medidas para combatir las desigualdades, además de mejorar la calidad y eficacia de la gestión de los Recursos Humanos, obtienen importantes ventajas como son la mejora del clima laboral, el incremento de la productividad, la optimización en la gestión del tiempo y la organización del trabajo, la mejora de la calidad en la prestación de servicios a la ciudadanía, la retención del talento y una mejora de la imagen externa de la entidad.

El Ayuntamiento de Segovia adoptó por Decreto de Alcaldía de 6 de agosto de 2014 acuerdo de constitución de la Comisión Paritaria de Igualdad. En este Decreto se regula fundamentalmente la creación de una comisión de igualdad, con establecimiento de su composición (modificado por Decreto de Alcaldía de 7 de octubre de 2019), funcionamiento y funciones.

El IV Plan de Igualdad municipal de Segovia (2018-2021) se hace eco de estos compromisos y considera esta materia como un compromiso institucional.

Proceso de elaboración del Plan

La elaboración del I Plan de Igualdad de empleadas y empleados del Ayuntamiento de Segovia es el resultado de un proceso de revisión y consenso continuados, que ha tenido las siguientes fases:

FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN

- Puesta en marcha del proyecto desde Mesa Técnica de Igualdad
- Recopilación de datos cuantitativos y cualitativos
- Identificación de necesidades prácticas y estratégicas
- Elaboración del diagnóstico
- Definición de los objetivos generales
- Establecimiento de prioridades
- Definición de las acciones
- Aprobación provisional del Plan por el Pleno municipal, como parte del Acuerdo / Convenio
- Se eleva a definitivo en caso de que no haya alegaciones o se resuelvan estas
- Presentación del Plan a la plantilla
- Difusión del Plan
- Registro del Plan en el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos (REGCON)



En el proceso de elaboración del Plan han intervenido:

- El personal político y técnico, que han aportado información cuantitativa y cualitativa al diagnóstico, además de propuestas para el Plan de Igualdad. La participación de la plantilla se ha canalizado a través de una encuesta dirigida a todo el personal.
- La Representación Legal de las trabajadoras y trabajadores, que han aportado información cuantitativa y cualitativa para el diagnóstico y han participado en la elaboración del diagnóstico, en el establecimiento de medidas.

Ello realizado también con el apoyo inestimable de los sindicatos a nivel provincial que han aportado su personal experto en la materia.

Ámbito de aplicación

Las acciones contenidas en el Plan de Igualdad serán de aplicación directa a todo el **personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Segovia**.

Son muchos los fundamentos legales que amparan la realización de este Plan, pero es sin duda el convencimiento de que con la igualdad ganamos todas las personas, y que es parte de los derechos humanos y principio fundamental de las sociedades democráticas, lo que fundamenta más sólidamente la realización de este Plan de Igualdad.

RESUMEN DIAGNÓSTICO

El presente diagnóstico de situación se ha iniciado en el segundo semestre del año 2018, finalizando su redacción en el primer trimestre de 2019 **e incorpora datos desagregados por sexo del Ayuntamiento de Segovia correspondientes al año 2017**, considerando las particularidades que afectan al personal en plantilla del mismo, distinguiendo entre las diferentes relaciones laborales existentes. Se han tenido en cuenta, además del personal funcionario que aparece en el organigrama y la plantilla de 2017, las personas contratadas a lo largo del año 2017, especialmente a través de programas de empleo, pero siempre señalando su singularidad y lo excepcional de su situación para evitar posibles sesgos y distorsiones en el análisis. Por tanto, la interpretación de los datos se ha realizado, en un primer momento, acotando y discriminando estos colectivos para, a continuación, integrarlos en el análisis, comprobando, de este modo, si se producen o no variaciones y desviaciones.

No se han incluido datos relativos al Instituto Municipal de Deportes al tener la consideración de Organismo Autónomo Administrativo Local.

Se han tenido en cuenta como fuentes primarias de información la plantilla y el organigrama de puestos de trabajo para el ejercicio 2017 del Ayuntamiento de Segovia y, siguiendo la metodología aplicable a los estudios de género, se han recopilado datos cuantitativos desagregados por sexo obtenidos a través del programa de gestión de nóminas, así como a través de la consulta directa de expedientes y de la información obtenida de primera mano por parte de las personas que integran el Departamento de Gobierno Interior y Personal cuya implicación de un modo proactivo ha sido fundamental para la correcta interpretación de los datos. Además, se han realizado encuestas cualitativas, cumplimentadas por parte del personal empleado, así como por parte del propio Ayuntamiento.

Se ha considerado por la mesa técnica de igualdad que los datos que se han obtenido



coinciden con las circunstancias de la fecha actual. Que estos proporcionan una visión actualizada y real desde el punto de vista de la elaboración del plan.

Se han analizado, de este modo, cuantitativa y cualitativamente, los siguientes aspectos relativos al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Segovia:

- I. Estructura y organización: Datos relativos a la composición de la plantilla por edad, antigüedad, grupos profesionales, departamentos y/o áreas funcionales de gestión, niveles jerárquicos, niveles de puestos de trabajo y colectivos diferenciados (Personal Administrativo, Personal de Oficinas, Policía Local, Servicio de Extinción de Incendios).- Infrarrepresentación femenina.
- II. Acceso al empleo
- III. Promoción y carrera profesional
- IV. Formación
- V. Retribuciones salariales.- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el R.D. 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- VI. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- VII. Salud laboral: acoso sexual y acoso por razón de género
- VIII. Violencia de género
- IX. Sensibilización y comunicación: utilización de lenguaje no sexista
- X. Opiniones y actitudes de la plantilla: Cuestionario cualitativo empleadas y empleados

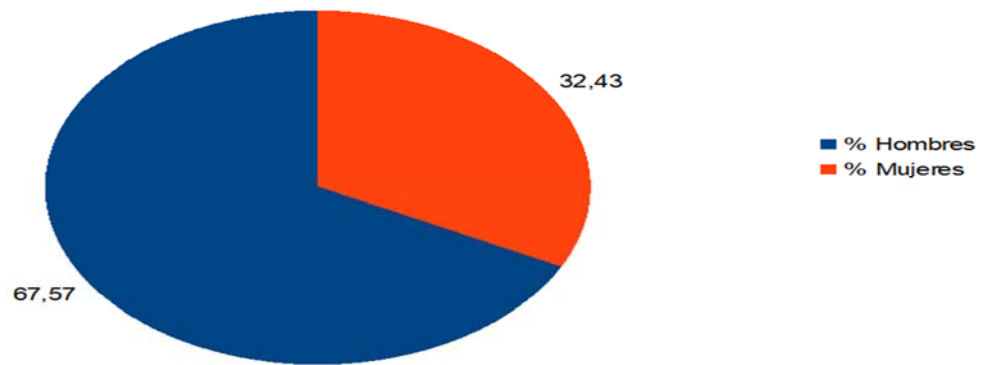
Cuyo resumen diagnóstico es el siguiente:

1.- Estructura y organización

El primer obstáculo existente para abarcar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es la no presencia de una base de datos que facilite el estudio con perspectiva de género de los distintos elementos, de los que se compone la estructura del personal del Ayuntamiento de Segovia.

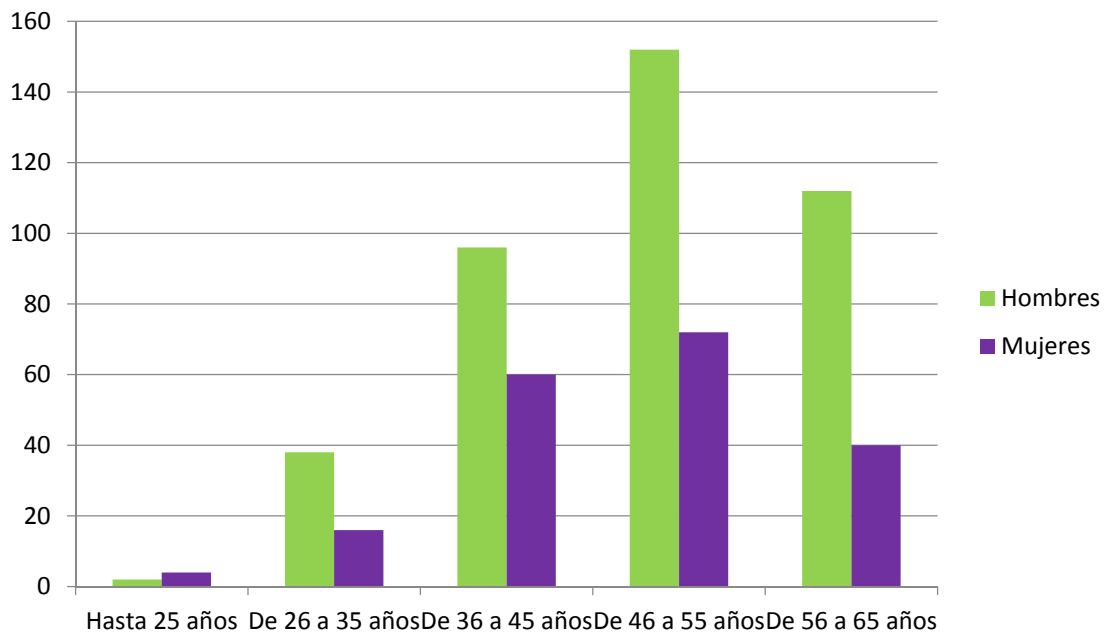
Esto supone la falta de control sobre las características de la plantilla, el acceso al empleo, la promoción y carrera profesional, la formación, las retribuciones salariales, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, la violencia de género y la sensibilización y comunicación.

A.- Composición por sexo



Atendiendo a datos del 2017, la plantilla se encuentra masculinizada: de un total de 592 personas, 400 son hombres y 192 mujeres. Representando las mujeres apenas un tercio de la plantilla en su conjunto.

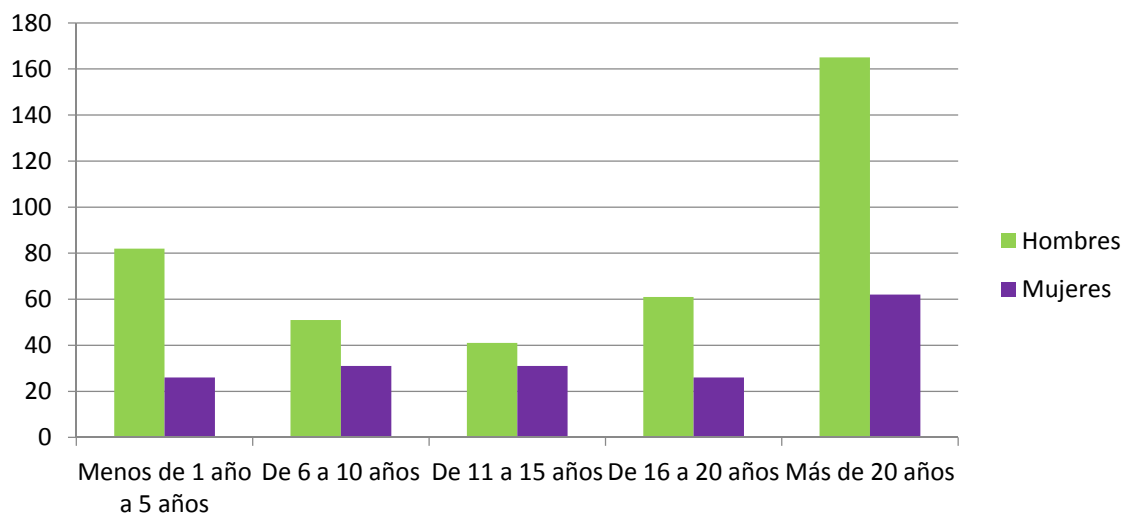
B.- Estructura plantilla por edad



La media de edad de la plantilla es muy elevada. Está en progresivo envejecimiento como lo demuestra el hecho de que se concentran en dos grupos de edad, de 46 a 55 años y de 56 a 65 años (224 y 152 personas, respectivamente), lo que representa un 63,51% del total de la plantilla.

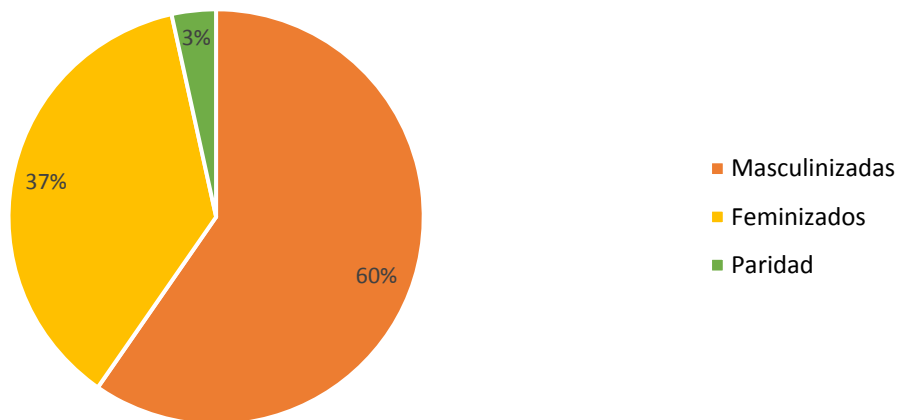


C.- Plantilla por antigüedad



La antigüedad de la plantilla nos refleja un fuerte desequilibrio a favor de los hombres, que no sería algo puntual y esporádico, sino que se viene produciendo y arrastrando desde hace décadas. Pudiendo llegar a afirmar que es un desequilibrio histórico y estructural, teniendo además en cuenta el envejecimiento de la plantilla.

D.- Grupos Profesionales



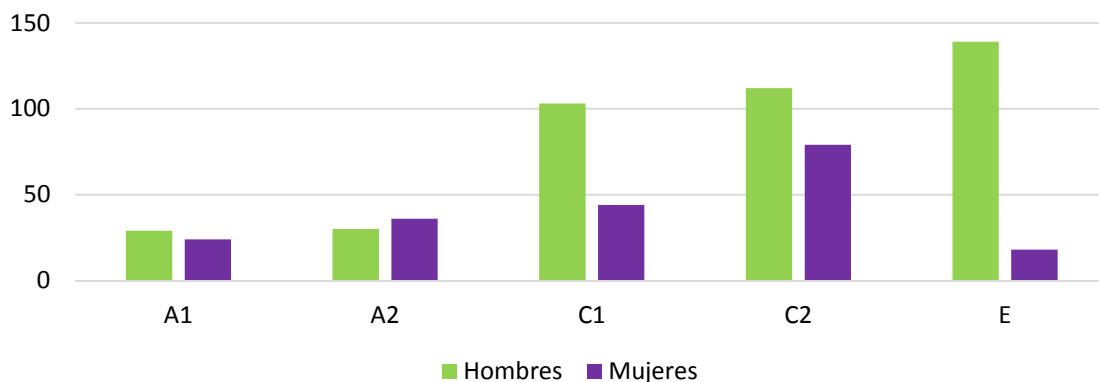
Las 592 personas que trabajan en el Ayuntamiento de Segovia se enmarcarían en 292 puestos de trabajo: 175,20 masculinizadas, 108,04 feminizadas y tan sólo 8,75 con paridad.

Igualmente, 200 denominaciones de puestos tienen una sola persona trabajadora, lo cual muestra la extraordinaria diversidad de funciones y asignaciones de puesto.



Se aprecia una segregación ocupacional, tanto por departamentos, como por grupos profesionales, niveles y puestos de trabajo:

Distribución de la plantilla por grupos profesionales



Respecto a los grupos profesionales, todos están masculinizados a excepción de los grupos A1 y A2 que son equitativos. Además, si nos fijamos en el personal administrativo (C1) y auxiliar (C2), que son puestos históricamente ocupados por mujeres, observamos que éstos están feminizados.

Respecto al índice de concentración, se puede observar que el grupo con mayor cantidad de hombres es el grupo E (34% de los hombres), seguido del grupo C2 (28%) y C1 (25%). Mientras que la mayor cantidad de mujeres se concentra principalmente en el grupo C2 (40% de las mujeres).

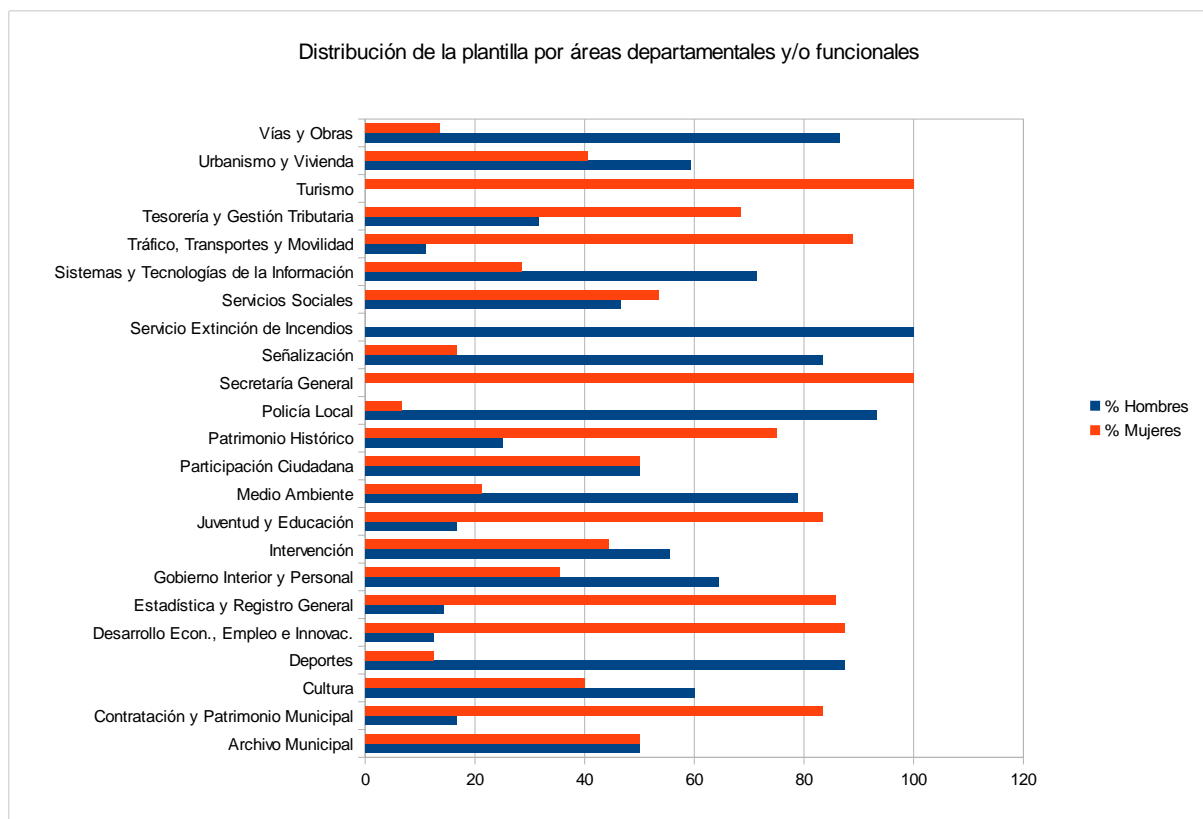
Si atendemos a los niveles, los hombres ocupan principalmente los niveles: 18, un 25,4% del total, 102. El nivel 13, un 21%, 86 hombres, el nivel 18 (C1), un 20%, 81 hombres y el nivel 16, un 19% del total, 76 hombres.

Las mujeres ocupan principalmente los niveles: 15, el 35,9% de mujeres. 71; el nivel 18, 20% del total, 38; y el 22 (A2), un 17,17% del total, 32 mujeres.

Sin embargo, al analizar los niveles superiores dentro de cada grupo profesional encontramos que, en todos los casos, excepto en el Grupo A1 Nivel 30 que se encuentra feminizado (66,67% mujeres y 33,33% hombres), todos ellos se encuentran extremadamente masculinizados: Grupo A2 Nivel 24 (100% hombres), Grupo C1 Nivel 22 (100% hombres), Grupo C2 Nivel 18 (100% hombres), Grupo E Nivel 14 (97,78% hombres y 2,22% mujeres).



E.- Departamentos y/o áreas funcionales



Los departamentos masculinizados son:

- Servicio de Extinción de Incendios.
- Policía Local.
- Vías y Obras.
- Deportes.
- Medio Ambiente.
- Sistemas y Tecnologías de la Información.
- Gobierno Interior y Personal.

Los departamentos feminizados son:

- Secretaría General.
- Turismo.
- Tráfico, Transporte y Movilidad.
- Desarrollo Económico, Empleo e Innovación.
- Estadística y Registro General.
- Contratación y Patrimonio Municipal.
- Patrimonio Histórico.



Los departamentos con una presencia equilibrada (40%-60%) son:

- Participación Ciudadana.
- Cultura
- Intervención
- Servicios Sociales.
- Urbanismo y Vivienda.

La concentración de las mujeres se produce principalmente en Servicios Sociales (17% de las mujeres) y Tesorería y Gestión Tributaria (14%). Mientras que los hombres se concentran principalmente en el departamento de Policía Local (24% de los hombres) y el de Vías y Obras (17%), departamentos especialmente masculinizados.

F.- Niveles jerárquicos: Áreas de jefaturas de servicio, puestos superiores con funciones de coordinación, control y dirección, personal Técnico / Superior / Medio

Atendiendo el número de categorías profesionales con responsabilidad, observamos que los departamentos masculinizados tienen la mayoría más categorías con responsabilidad que los feminizados:

- Vías y Obras: 13 categorías, con 13 hombres y 1 mujer
- Medio Ambiente: 7 categorías, con 6 hombres y 1 mujer
- Servicio de Extinción de Incendios: 4 categorías, con 13 hombres y ninguna mujer
- Policía Local: 5 categorías, con 19 hombres y ninguna mujer
- Sistemas y Tecnologías de la Información: 5 categorías, con 5 hombres y 1 mujer
- Gobierno Interior y Personal: 5 categorías, con 1 hombre y 4 mujeres
- Deportes: 1 categoría, con 1 hombre y ninguna mujer

Teniendo los feminizados el siguiente reparto:

- Desarrollo Económico, Empleo e Innovación: 7 categorías, con 5 mujeres y 2 hombres
- Patrimonio Histórico: 6 categorías, con 4 mujeres y 2 hombres
- Secretaría General: 3 categorías, con 3 mujeres y ningún hombre
- Contratación y Patrimonio Municipal: 3 categorías, con 2 mujeres y 1 hombre
- Tráfico, Transporte y Movilidad: 2 categorías, con 2 mujeres y ningún hombre
- Turismo: 1 categoría, con 1 mujer y ningún hombre
- Estadística y Registro General: 1 categoría, con 1 mujer y ningún hombre

Teniendo los departamentos equitativos el siguiente reparto:

- Servicios Sociales: 12 categorías, con 25 mujeres y 7 hombres



- Urbanismo y Vivienda: 12 categorías, con 10 hombres y 5 mujeres.
- Cultura: 5 categorías, con 3 mujeres y 2 hombres
- Intervención: 4 categorías, con 4 hombres y ninguna mujer
- Contratación y Patrimonio Municipal: 3 categorías, con 2 mujeres y 1 hombre
- Participación Ciudadana: 2 categorías, con 2 hombres y ninguna mujer

Atendiendo al índice de distribución, las mujeres constituyen un 10,77% del personal con puesto de responsabilidad en los departamentos masculinizados, mientras que los hombres constituyen el 21,74% del personal con puesto de responsabilidad en los departamentos feminizados.

En lo que respecta a los niveles jerárquicos hay que destacar:

- Se aprecia una presencia equilibrada entre mujeres y hombres a nivel de jefatura y en el grupo de profesionales técnicos de nivel superior.
- Respecto a los puestos de Jefatura se aprecia que los departamentos masculinizados nunca pasan a tener un conjunto de puestos de responsabilidad feminizada, mientras que sí que sucede lo contrario.
- Existe una muy ligera feminización en el grupo de profesionales técnicos de nivel medio, mientras que en los puestos superiores con funciones de coordinación, control y dirección el principio de presencia equilibrada no se cumple, estando masculinizados.
- En los puestos superiores con funciones de coordinación, control y dirección, así como en los del personal técnico superior y medio, se observa la existencia de segregación horizontal que hace que las mujeres se concentren mayoritariamente en Servicios Sociales.

Así:

Existe una serie de puestos superiores, encuadrados dentro del Grupo A1, nivel 25 o superior, con funciones de coordinación, control y dirección que, en ciertos casos y pese a no detentar la jefatura de servicio, cuentan con un grado personal consolidado. En este caso la presencia masculina es superior a la femenina, no cumpliéndose el principio de presencia equilibrada ya que, de un total de 20 personas, 13 son hombres (65%) y 7 mujeres (35%). En cuanto a puestos de responsabilidad, el personal técnico medio está feminizado. Asimismo, el 14% de estos puestos se caracteriza por ser personal eventual de confianza y contrataciones temporales, siendo el 75% mujeres.



G.- Relación laboral, fijeza y temporalidad en el empleo

	Plantilla	Hombres	Índice de Concentr Hombres	Mujeres	Índice de Concentra Mujeres	Índice Distribuci Hombres	Indic Distribuci Mujeres
Funcionariado	399	280	66,50%	119	56,39%	70,18%	29,82%
Func Inter Plza Vacante	79	42	9,97%	37	17,53%	53,16%	46,83%
Funcionariad Inter Temporal	65	30	7,12%	35	16,58%	46,15%	53,85%
Contrat Int Plaz Vacante	9	8	1,90%	1	0,47%	88,88%	
Contratado Temporal	5	4	0,95%	1	0,47%	80%	
Contratat Tempo Subvención	57	49	11,63%	8	3,79%	85,96%	
Personal Confianza	12	5	1,18%	7	3,33%	41,66%	58,33%
Órganos Gobierno	6	3	0,71%	3	1,42%	50%	50%
TOTAL	632	421		211			

Del total de mujeres de la plantilla, el 72,89% son funcionarias, el 26,51% funcionarias interinas y el 0,60% contratadas temporales plaza vacante (personal laboral). En cuanto a los hombres, el 81,32% son funcionarios, el 16,32% funcionarios interinos y el 2,37% contratados temporales plaza vacante (personal laboral).

Agrupando relaciones jurídicas que implican temporalidad (personal funcionario interino y personal laboral temporal) y las que implican fijeza o estabilidad en el empleo (personal funcionario) se observa, por tanto, una mayor temporalidad entre las mujeres (27,11%) que entre los hombres (18,69%), así como una mayor fijeza y estabilidad laboral entre los hombres (81,31%) que entre las mujeres (72,89%).

En cuanto al tipo de jornada, prácticamente casi toda la plantilla del Ayuntamiento tiene jornada a tiempo completo (99,60%), siendo únicamente un 0,40% de la plantilla quien disfruta



de jornada a tiempo parcial. Las dos únicas personas con jornada a tiempo parcial son mujeres y, en ambos casos, su contratación se realiza para completar reducciones de jornada por guarda legal de varias personas.

H.- Movimientos de plantilla: Bajas

Es significativo que, de una plantilla de 592 personas, 192 mujeres y 400 hombres, causen baja definitiva 153 personas, de las cuales el 20% del total de mujeres (38), y el 29% del total de hombres (115). Esto se produce por dos temas principales la finalización del nombramiento interino y la finalización del contrato.

Ambos motivos reflejan alta temporalidad en la contratación/nombramientos.

I.- Presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.

2.- Acceso al empleo

En el año 2017 apenas se han producido incorporaciones de personal funcionario con plaza en propiedad, únicamente en aquellos servicios donde la norma lo permite: Policía Local (3 hombres) y Servicio de Extinción de Incendios (6 hombres). Estas plazas corresponden a la OEP del año 2016, si bien es cierto que la incorporación de estas personas se realiza en el año 2017, una vez concluido el proceso de acceso en propiedad de las mismas.

Es destacable a la hora de tener presentes los datos, que existen contrataciones/nombramientos temporales que se amplían a través de prórrogas, lo que implica inestabilidad en mujeres.

Téngase en cuenta que en contratación por subvenciones estas surgen para funciones concretas sin existencia de puesto de trabajo.

A la vista del análisis realizado de los diferentes procesos selectivos se puede concluir, por tanto, la existencia de una clara segregación horizontal por sexos y puestos de trabajo que se explica en última instancia en los tradicionales roles de género asociados a los mismos, concentrándose la presencia femenina en los ámbitos social, educativo y cultural, mientras que los hombres siguen copando ámbitos relacionados con ocupaciones tradicionalmente masculinas, como son la seguridad, la extinción de incendios o la construcción.

Esta segregación horizontal también se produce en los programas de fomento de empleo donde las mujeres se dedican de manera exclusiva a tareas administrativas, mientras que los hombres ocupan en su totalidad puestos adscritos a personal de oficios.

El propio funcionamiento del Servicio Público de Empleo puede ser considerado como limitativo a la igualdad, fomentándose la segregación que los particulares ya tienen.

Composición de los tribunales: De un total de 18 tribunales nos encontramos con que tan sólo en el 27,78% de los mismos se cumple el principio de paridad en su composición.

3.- Promoción y carrera profesional

Hay que reseñar, en primer lugar, que las promociones que se llevan a cabo son muy escasas; limitándose así el desarrollo profesional.



De esta manera, en el año 2017 se han producido únicamente tres procesos de promoción interna, uno de los cuales se declaró desierto por incomparecencia de las dos únicas personas aspirantes (Técnico/a Medio/a Disciplina Urbanística).

Se constata cómo las mujeres han participado de forma mayoritaria en dos de los procesos de promoción interna presentando solicitud de participación, aunque finalmente en uno de ellos han desistido de participar en el mismo (provisión temporal de una plaza en comisión de servicios y a funciones de Técnico/a Medio/a Administración General en Urbanismo).

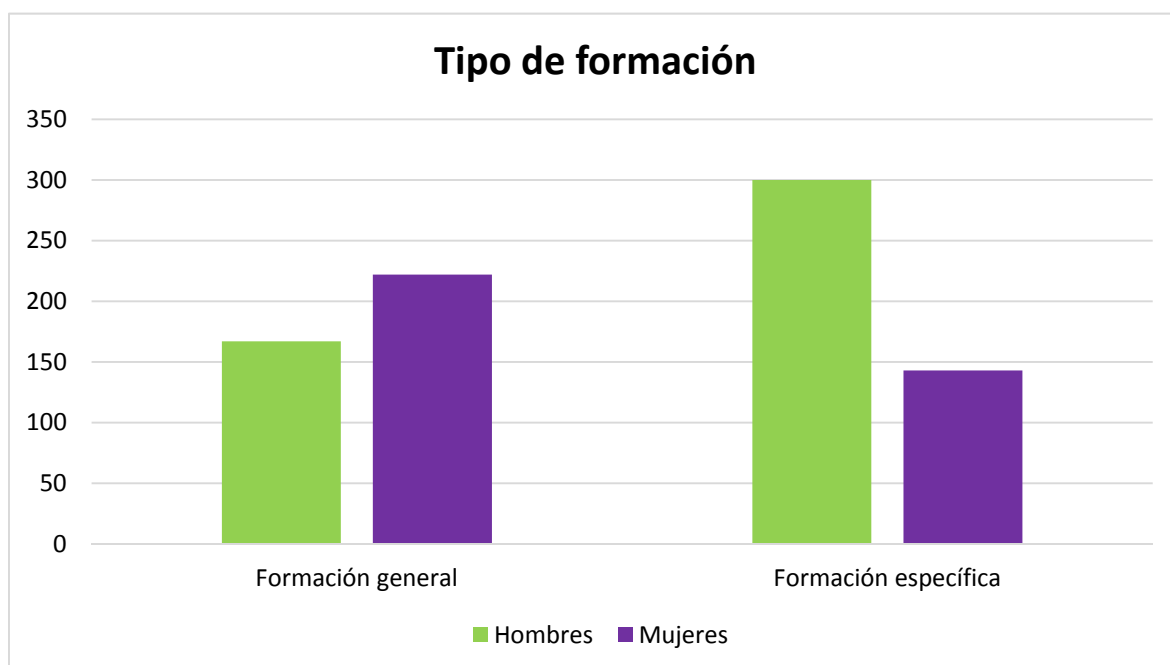
Las promociones en colectivos fuertemente feminizados como es el personal administrativo (Administrativos/as y Auxiliares) suelen corresponder a mujeres, máxime teniendo en cuenta que son mujeres las únicas participantes.

Las promociones en sectores completamente masculinizados como es el Servicio de Extinción de Incendios no son posible la promoción de mujeres.

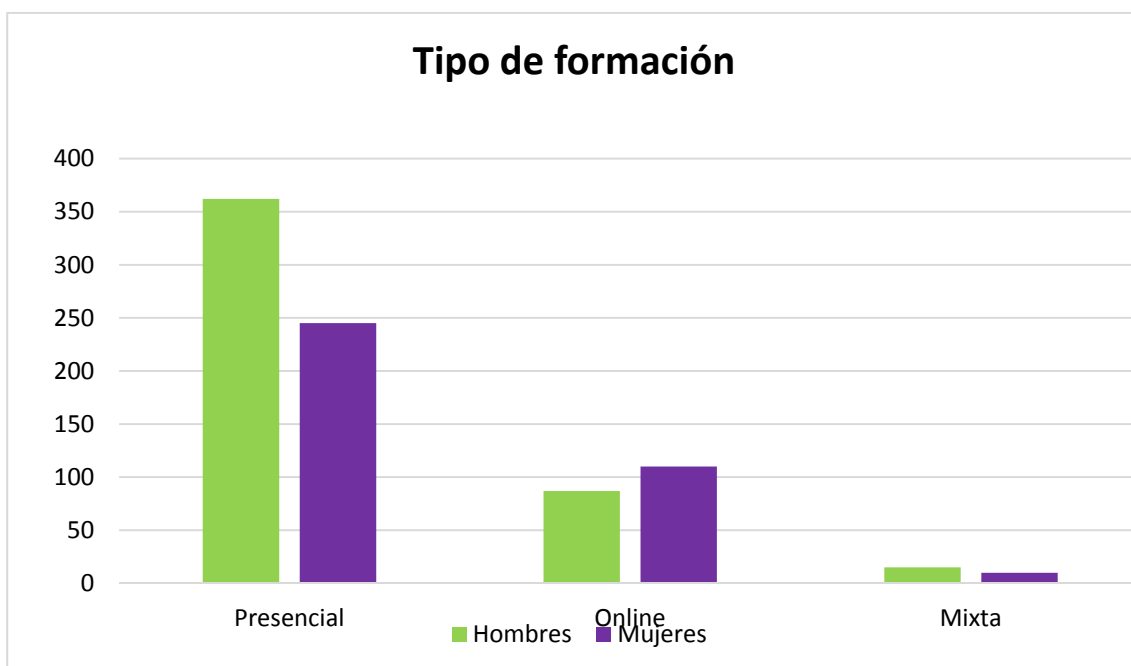
Por lo tanto, se mantiene la segregación ocupacional que existe en las contrataciones y en la plantilla en general.

4.- Formación

Considerando la plantilla de 592 personas, 400 hombres y 192 mujeres y teniendo como datos globales de las personas formadas en 2017, un total de 829 participantes (464 hombres y 365 mujeres) concluimos que hay trabajadores y trabajadoras que han realizado más de una acción formativa (la formación llega al 190% de las mujeres y al 116% de los hombres).



Hay un mayor número de mujeres que de hombres que realizan formación. Ellas priorizan la formación general, mientras que ellos reciben la formación específica.



En

cuanto al tipo de formación, los datos señalan una mayor participación femenina en la formación online (55,84% mujeres y 44,16% hombres) frente a una mayor participación masculina en la formación presencial (59,64% hombres y 40,36% mujeres), mientras que en la formación mixta (60% hombres y 40% mujeres) hay un cierto equilibrio.

Ello es consecuencia de que la formación específica se realiza dentro de la jornada de trabajo (ej. Jardines, bomberos...)

Además, las mujeres realizan fuera de la jornada laboral más acciones formativas que los hombres, suponen en 11,35 puntos porcentuales más que los hombres, se trata de formación general frente a la específica anteriormente señalada.

5.- Retribuciones salariales

BRECHA SALARIAL

La brecha en la media de ingresos anuales de todos los trabajos La Comisión Europea define la brecha salarial de género como «la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto.

No es el salario base, son los complementos salariales

La desigualdad no se encuentra en el salario base de las personas trabajadoras, sino en los extras. Complementos por nocturnidad, penosidad o por disponibilidad, por ejemplo. ¿Quién puede permitirse hacer horas por la noche? Con mayor probabilidad, hombres cuyas necesidades de cuidados estén cubiertas, lo que les deja más tiempo para invertir en el trabajo. Ellas dedican a diario 1 hora y 57 minutos más a las actividades del hogar y la familia, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).



Digamos que los complementos salariales premian características que habitualmente se asocian con la masculinidad. No significa que las mujeres no podamos hacerlas, pero los mandatos de género con los que cargamos, incluido el cuidado de criaturas, nos hacen tener menos libertad a la hora de elegir.

El llamado 'suelo pegajoso' Segregación horizontal

O discriminación horizontal. Las mujeres tienen mayor dificultad a la hora de incorporarse al mercado laboral, y además lo hacen en ciertos sectores que se relacionan con su rol de género. La educación, la sanidad y servicios sociales, y el sector servicios suelen ser algunos de ellos.

Son ámbitos feminizados, como la limpieza, en los que además, los sueldos suelen ser menores que en los que predominan hombres. El trabajo remunerado de las mujeres se ha considerado históricamente como complementario al del hombre, por lo que las retribuciones de trabajos que realizan habitualmente las mujeres tienden a estar peor pagados.

Esto es el resultado del modelo de familia de tiempos pasados, pero que aún impregna parte de nuestra cultura: el hombre como ganador de pan o cabeza de familia; el hombre como procurador del sustento. Antes, si ella trabajaba, se consideraba como una ayuda al dinero que aportaba el marido, con lo que se permitían la libertad de pagarlo menos que si lo hiciese un hombre.

Aquí además influye la categorización profesional que se recoge en los convenios laborales. Cada convenio define los diferentes puestos de trabajo de un sector, incluyendo sus rangos salariales. En ocasiones, hay categorías que aportan igual

valor, pero tienen condiciones que pueden ser bonificadas. Y el sector feminizado suele ser el que sale perjudicado.

Por ejemplo, son mayoría de mujeres las que trabajan en la limpieza industrial. En muchos casos, no reciben un plus por toxicidad que sí cobran, por poner otro ejemplo, los que trabajan en la recogida de basuras o limpieza de alcantarillado, ámbitos masculinizados.

La temporalidad y la parcialidad mandan

Las mujeres tienen más contratos temporales y parciales a lo largo de su carrera. Según el INE, el 56% de las que trabajan a tiempo parcial lo hacen por no encontrar uno a tiempo completo, y el 15% debido a sus responsabilidades de cuidados (frente al 2% de los hombres).

Elegir una reducción de jornada no es una elección como tal. Muchas se ven forzadas por las cargas extra que deben asumir. Y, por supuesto, les perjudicará en la promoción de sus carreras profesionales.

El famoso techo de cristal

Las mujeres son una minoría en los altos cargos. Esto afecta a la brecha: ellos tienen acceso a puestos donde se gana más y donde se toman las decisiones.

Las mujeres representan menos de la tercera parte del total de personas que ocupan altos cargos de la Administración General del Estado, y ocupan 19% de los Consejos de Administración de las empresas del Ibex-35.



La discriminación de no poder optar a los mismos trabajos

Lo que se interrogan es por qué las mujeres, una vez revertidas las diferencias en formación, no logran en la misma medida que los hombres optar a las ocupaciones, las actividades, las jornadas laborales o los complementos mejor retribuidos. En definitiva, por qué las mujeres están peor representadas en todo aquello por lo que se cobra más. Se ha puesto el foco en cómo incide la maternidad y el reparto de los cuidados en el tipo de trabajos que tienen las mujeres. Reducción de jornada, excedencias...

ARGUMENTACIÓN FINAL

El compromiso de la Unión Europea (UE) para eliminar la brecha salarial, tiene su origen en el Tratado de Roma de 1957. Concretamente su artículo 141 afirma que "Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor".

Atendiendo a esta afirmación, todo el personal del Ayuntamiento de Segovia es retribuido salarialmente según criterios objetivos, como son el grupo profesional y el nivel. No obstante, en algunos casos podemos encontrar desequilibrios, provocados por una elevada masculinización que podemos encontrar en los grupos C1, C2 y Grupo E, sobre todo en el servicio de Extinción de Incendios, el Cuerpo de Policía y el Personal de Oficios. A ello hay que añadir que estos colectivos son retribuidos con un complemento específico de peligrosidad, nocturnidad y/o penosidad.

Debemos aclarar, que esta elevada presencia masculina responde a una realidad histórica, ya que en muchos casos dicha presencia está representada por hombres que cuentan con 20 años o más de antigüedad, donde la incorporación de la mujer al mercado laboral no era tan creciente como en la actualidad. Este hecho provoca además un desequilibrio, debido a que es una de las franjas de edad con más presencia masculina y es retribuida con un complemento de antigüedad mayor.

Aunque los datos objetivos arrojen masculinización en puestos concretos, podemos afirmar con rotundidad que, si realizamos estos cálculos de manera individual y no por promedios, encontramos que la trabajadora y el trabajador del Ayuntamiento de Segovia es retribuido salarialmente igual, desarrollando el mismo puesto de trabajo.

Respecto a las retribuciones, podemos afirmar que existe brecha salarial de género. Esta brecha está causada principalmente por:

- La distribución de los salarios en los distintos grupos profesionales: el promedio de cada grupo es mayor en hombres que en mujeres
- Trienios - complemento de la antigüedad: los hombres tienen mayor antigüedad.
- El complemento de destino: a excepción del nivel 30, los niveles superiores de cada grupo están masculinizados
- El complemento específico: causado por el tipo de jornada y, a su vez, la conciliación de la vida familiar llevada a cabo principalmente por las mujeres
- El de productividad: los hombres perciben más complementos de productividad que las mujeres. Téngase en cuenta que se abona este concepto en colectivos completos



masculinizados como en el servicio de extinción de incendios.

- El complemento personal transitorio: que únicamente dos personas lo perciben y son hombres.

Auditoría retributiva

Se deja constancia del necesario cumplimiento de la regulación señalada al respecto por el art. 46.2.e) de la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo y R.D. 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

El Real Decreto 902/2020 en los artículos 7 y 8 recogen el concepto de auditoría retributiva y el contenido que debe de tener esta.

Establecido en el diagnóstico la situación actual se establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

Y este planteamiento se realiza teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres establece una aplicación EXCLUSIVA para el personal laboral. Así se señala en su ámbito de aplicación que lo es para las relaciones laborales reguladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Y, a su vez, **señala con respecto al personal laboral de las administraciones públicas**

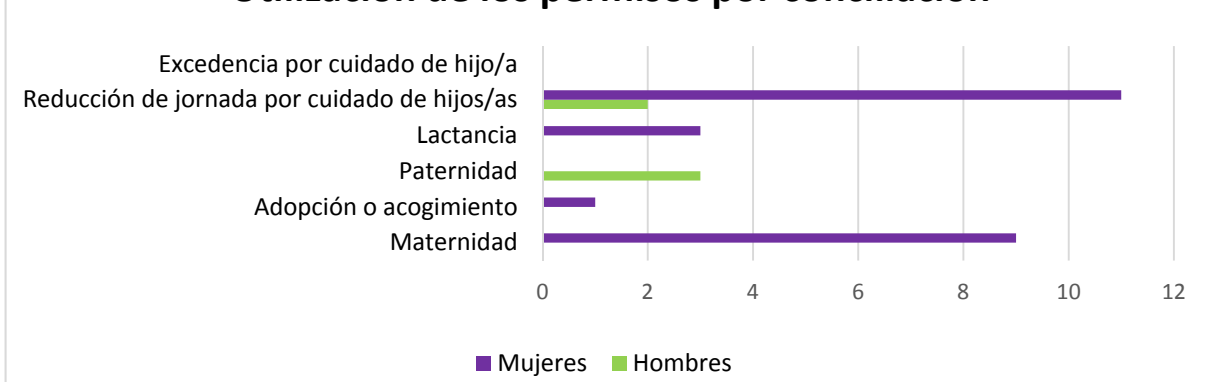
“Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica”

El Real Decreto- Ley 6/2019, de uno 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 establece un cambio de la implantación progresiva de los planes en el ámbito empresarial en función del número de empleados.

Como establecer el cómputo de las personas que prestan servicios está recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Se incorpora al expediente listados donde queda constatado que la plantilla del Ayuntamiento de Segovia laboral no alcanza el número de 100 por lo que la materia señalada de retribuciones no está incluida dentro de su contenido pero si el compromiso de llevarlo a cabo.

6.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral



En resumen, han disfrutado de permisos retribuidos y no retribuidos para la atención al cuidado de los hijos e hijas 34 personas (5,74% del total de la plantilla). Son 29 mujeres (el 15,10% del total de las mujeres) y 5 hombres (1,25 del total de hombres). Disfrutaron permisos retribuidos 17 personas, 3 hombres y 14 mujeres y los permisos retribuidos los disfrutaron 17 personas, 2 hombres y 15 mujeres.

El 85% de los permisos fueron disfrutados por mujeres (feminización de los cuidados).

Si contemplamos la plantilla en su globalidad el 15,10% del total de mujeres utiliza permisos, mientras que los disfrutaron el 1,25% del total de hombres.

Las mujeres utilizaron 15 permisos no retribuidos (12 por reducción de jornada por cuidado de hijo/a, y 3 por excedencia por cuidado de hijo/a; y 14 permisos retribuidos (principalmente 9 suspensión del contrato por maternidad y 3 de acumulación de la lactancia).

La conciliación es ejercida mayoritariamente por mujeres en una prolongación de los roles y estereotipos de género donde a la mujer se le asigna el rol cuidador.

7.- Salud laboral: acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Respecto a salud laboral en general, tanto las evaluaciones como los informes que se emiten sobre salud laboral no tienen perspectiva de género.

Si atendemos específicamente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, no se tiene constancia de ningún caso. Sin embargo, es destacable que el Ayuntamiento de Segovia no cuenta actualmente con un protocolo específico para prevenir y denunciar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el caso de que estas conductas se produzcan, ni con sistema de garantía para evitar los efectos del acoso sexual en la promoción.

8.- Violencia de género

El Convenio - Acuerdo de Empleados del Ayuntamiento de Segovia tan sólo recoge una parte de los derechos laborales de las empleadas que puedan ser víctimas de violencia de género, aquella relativa a permisos, reducción de jornada y cambio de puesto de trabajo, pero no así la que hace referencia a la situación de excedencia. No se han llevado a cabo medidas informativas, no existe una cuota de reserva a víctimas de violencia de género, ni se tiene conocimiento de la existencia de empleadas que puedan ser víctimas de violencia de género.

9.- Sensibilización y comunicación: utilización de lenguaje no sexista

El Ayuntamiento de Segovia no ha realizado ningún tipo de medidas formativas dirigidas al personal en materia de lenguaje inclusivo y no sexista. Tampoco se han llevado a cabo medidas informativas de sensibilización en esta materia. No existe ninguna guía de lenguaje no sexista, ni propia ni externa, de referencia para las comunicaciones emitidas desde el Ayuntamiento.

10.- Opiniones y actitudes de la plantilla: cuestionario cualitativo empleadas y



empleados.

Dado que el personal empleado en el Ayuntamiento de Segovia es el principal destinatario de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su grado de aceptación en lo que a su implantación se refiere se convierte en un aspecto clave a abordar en el diagnóstico. Por ello, resulta imprescindible conocer sus necesidades y expectativas para, de este modo, contar con su implicación y apoyo a lo largo de todo el proceso de ejecución del Plan.

Se trata de conocer si el personal empleado percibe que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, promoción, retribuciones, etc. y si considera que el Ayuntamiento tiene en cuenta el respeto por la igualdad de oportunidades en sus prácticas habituales de gestión, así como conocer las sugerencias que proponen para el desarrollo del Plan de Igualdad. En definitiva, el objetivo es conocer su opinión sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en general y en el Ayuntamiento en particular junto con las sugerencias que plantean para el desarrollo del futuro Plan de Igualdad.

Se identifican, de este modo, la sensibilidad de las trabajadoras y trabajadores en materia de igualdad de oportunidades, las necesidades e intereses de la plantilla en relación con el futuro Plan de Igualdad y las claves para definir los indicadores de mejora a trabajar en el mismo.

Se han cumplimentado 151 cuestionarios, de los cuales:

- 11 no tenían especificado el sexo.
- 79 lo han sido por hombres.
- 45 por mujeres.
- 16 han resultado denominados con sexo "m"

En lo que se refiere a la sensibilidad del personal empleado respecto a la igualdad de oportunidades se ha podido observar, en los resultados de las encuestas, que la plantilla presenta un pensamiento propio de los roles y estereotipos de género, aunque no los detecta en la organización y estructura del Ayuntamiento de Segovia:

1. Más de la mitad considera que existe igualdad de oportunidades tanto en la contratación como en la promoción.
2. El 70% afirma cobrar lo mismo que el resto del personal de su mismo puesto.
3. Aunque sólo el 48% conoce las medidas de conciliación, más de la mitad piensa que la administración sí que favorece la conciliación.
4. Aunque casi todas las respuestas saben el significado de acoso sexual, el 30% no sabría qué hacer o a quién dirigirse en el caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo.
5. Casi el 40% afirma haber escuchado alguna vez comentarios sexistas o discriminatorios en su lugar de trabajo. Asimismo, casi el 20% los asumen como una actitud normal.
6. El 85% afirma no haber sido víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo



en su trabajo, pero el 6% afirma que sí que lo ha sido.

7. En términos generales, se refleja el desconocimiento de más de la mitad de las respuestas sobre los riesgos laborales, especialmente los relativos a las particularidades de la mujer.
8. Se percibe igualdad en la impartición de la formación.
9. El 30% conoce los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, frente al 67% que no los conoce.
10. El 65% sabe lo que es un Plan de Igualdad, de quienes el 56% lo creen necesario y el 29% no.

En la segunda parte del cuestionario se plantean una serie de preguntas agrupadas por temas:

- 1.- Acceso al empleo, promoción y retribución.
- 2.- Conciliación.
- 3.- Acoso sexual, por razón del sexo y discriminación.
- 4.- Riesgos laborales.
- 5.- Formación.
- 6.- Violencia de género.
- 7.- Plan de igualdad.

En la tercera parte del cuestionario se formulan una serie de preguntas abiertas, agrupadas también por temas, debiendo señalar las medidas prioritarias que consideran deberían llevarse a cabo en el Ayuntamiento de Segovia para mejorar las condiciones de trabajo:

1. Formación
2. Promoción.
3. Conciliación
4. Ayudas, bonificaciones y política social/salarial

El cuestionario que sirvió de base para los estudios realizados lo fue de mediados del 2018, sin perjuicio de que en el 2015 y en el 2016 también se pasaron otros cuestionarios de contenido inferior y que tuvieron muy poca respuesta por los empleados.



11.- Conclusiones

No existe una base de datos que facilite el estudio con perspectiva de género de los distintos elementos, de los que se compone el Ayuntamiento de Segovia.

1. La plantilla está masculinizada, ya que, de un total de 592 personas, 400 son hombres y 192 mujeres. Representando las mujeres apenas un tercio de la plantilla en su conjunto.
2. La media de edad de la plantilla es muy elevada, podría decirse que está envejecida y, además, nos encontramos que, a mayor edad, mayor número de hombres.
3. La antigüedad de la plantilla nos refleja un fuerte desequilibrio a favor de los hombres, que no sería algo puntual y esporádico, sino que se viene produciendo y arrastrando desde hace décadas. Pudiendo llegar a afirmar que es un desequilibrio histórico y estructural.
4. Las 592 personas que trabajan en el Ayuntamiento de Segovia se enmarcarían en 292 categorías profesionales: 175,2 masculinizadas, 108,04 feminizadas y tan sólo 8,75 con paridad.
5. Igualmente, 200 categorías tienen una sola persona trabajadora, lo cual muestra la extraordinaria diversidad de funciones y asignaciones de puesto.
6. Se aprecia una segregación ocupacional, tanto por departamentos, como por grupos profesionales, niveles y puestos de trabajo.
7. Respecto a los puestos de Jefatura se aprecia que los departamentos masculinizados nunca pasan a tener un conjunto de puestos de responsabilidad feminizada, mientras que sí que sucede lo contrario.

Propuesta de modificación que se realiza atendiendo al índice de distribución: las mujeres constituyen un 10,77% del personal con puesto de responsabilidad en los departamentos masculinizados, mientras que los hombres constituyen el 21,74% del personal con puesto de responsabilidad en los departamentos feminizados.

Se aprecia una presencia equilibrada entre mujeres y hombres a nivel de jefatura y en el grupo de profesionales técnicos de nivel superior.

Existe una muy ligera feminización en el grupo de profesionales técnicos de nivel medio, mientras que en los puestos superiores con funciones de coordinación, control y dirección el principio de presencia equilibrada no se cumple, estando masculinizados.

En los puestos superiores con funciones de coordinación, control y dirección, así como en los del personal técnico superior y medio, se observa la existencia de segregación horizontal que hace que las mujeres se concentren mayoritariamente en Servicios Sociales.

8. Los puestos técnicos medios están feminizados. Sin embargo, se tratan de contrataciones temporales, de las cuales el 75% son mujeres.
9. Los departamentos masculinizados tienen más puestos de responsabilidad que los feminizados.



10. El funcionariado de carrera está compuesto principalmente por hombres, mientras que el funcionariado interino es mayor entre las mujeres. Por tanto, la estabilidad en el empleo se centra en el colectivo masculino.
11. La brecha salarial se considera existe, ello sin perjuicio de que a igual trabajo igual retribución. Pero la diferencia se encuentra en los complementos salariales que viene por "mandato de género". Existe discriminación horizontal por criterios históricos de educación, sanidad y servicios sociales, entre otros. La elevada presencia masculina responde a una realidad histórica ya que en muchos casos dicha presencia está representada por hombres que cuentan con 20 años o más de antigüedad,
12. Existen contrataciones temporales que se amplían a través de prórrogas, lo que implica una mayor inestabilidad.
13. A la vista del análisis realizado de los diferentes procesos selectivos se puede concluir, por tanto, la existencia de una clara segregación horizontal por sexos y puestos de trabajo que se explica en última instancia en los tradicionales roles de género asociados a los mismos, concentrándose la presencia femenina en los ámbitos social, educativo y cultural, mientras que los hombres siguen copando ámbitos relacionados con ocupaciones tradicionalmente masculinas, como son la seguridad, la extinción de incendios o la construcción.
14. Esta segregación horizontal también se produce en los programas de fomento de empleo donde las mujeres se dedican de manera exclusiva tareas administrativas, mientras que los hombres ocupan en su totalidad puestos adscritos a personal de oficios.
15. En resumen, de un total de 18 tribunales nos encontramos con que tan sólo en el 27,78% de los mismos se cumple el principio de paridad en su composición. Lo que se justifica por la especialidad. No se conoce si los miembros de los tribunales tienen formación en materia de igualdad de las personas pertenecientes a los tribunales.
16. Respecto a las promociones, se mantiene la segregación ocupacional que existen en las contrataciones y en la plantilla en general.
17. Concluimos que hay un mayor número de mujeres que de hombres que realizan formación. Ellas priorizan la formación general, mientras que ellos reciben la formación específica.
18. Respecto a las retribuciones, podemos afirmar que existe brecha salarial de género.

Las retribuciones salariales se establecen en base a criterios objetivos que favorecen la promoción y consolidación del personal empleado en sus puestos de trabajo. Sin embargo, del mismo modo que la feminización de ciertas profesiones ha hecho que éstas hayan pasado a estar históricamente peor valoradas, los complementos retributivos utilizados pueden no ser neutros al valorar características consideradas tradicionalmente "masculinas" como son las jornadas más largas, la dedicación, la peligrosidad, la penosidad, la turnicidad o la responsabilidad. En este sentido, ante la posibilidad de que exista un sesgo en la definición de los complementos en los sistemas de clasificación profesional habría que realizar un análisis en detalle de los mismos para ver si son realmente objetivos y neutros.



19. La conciliación es ejercida mayoritariamente por mujeres en una prolongación de los roles y estereotipos de género donde a la mujer se le asigna el rol cuidador.
20. Tanto las evaluaciones como los informes que se emiten sobre salud laboral no tienen perspectiva de género.
21. El Ayuntamiento de Segovia no cuenta actualmente con un protocolo específico para prevenir y denunciar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el caso de que estas conductas se produzcan, ni con sistema de garantía para evitar los efectos del acoso sexual en la promoción.
22. El Convenio - Acuerdo de Empleados del Ayuntamiento de Segovia tan sólo recoge una parte de los derechos laborales de las empleadas que puedan ser víctimas de violencia de género, aquella relativa a permisos, reducción de jornada y cambio de puesto de trabajo, pero no así la que hace referencia a la situación de excedencia. No se han llevado a cabo medidas informativas, no existe una cuota de reserva a víctimas de violencia de género, ni se tiene conocimiento de la existencia de empleadas que puedan ser víctimas de violencia de género.
23. El Ayuntamiento de Segovia no ha realizado ningún tipo de medidas formativas dirigidas al personal en materia de lenguaje inclusivo y no sexista. Tampoco se han llevado a cabo medidas informativas de sensibilización en esta materia. No existe ninguna guía de lenguaje no sexista, ni propia ni externa, de referencia para las comunicaciones emitidas desde el Ayuntamiento.

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA PROPUESTA

1. OBJETIVOS GENERALES

- Aplicar de forma efectiva el principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades en las ofertas públicas de empleo y de acceso al empleo público, a la promoción y carrera vertical de las mujeres.
- Conocer con mayor profundidad las causas que provocan la desigualdad salarial y corregirlas.
- Difundir en el Ayuntamiento de Segovia una cultura comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: áreas departamentales, jefaturas y a la totalidad de la plantilla.
- Promover medidas de acción positiva en el acceso al empleo público de mujeres a puestos masculinizados.
- Diversificar las ocupaciones tanto para las mujeres como para los hombres y lograr la presencia equilibrada de ambos sexos en grupos y puestos de trabajo.
- Fomentar la formación en igualdad del personal de la administración priorizando los puestos de dirección, los órganos de selección, el Comité de salud laboral, etc., llegando a toda la estructura.
- Facilitar la conciliación-corresponsabilidad en todos los departamentos, sin que se pueda



lesionar la promoción profesional.

- Atender a las situaciones de especial protección referidas a la violencia de género y al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Aprobar un protocolo específico contra el acoso sexual y acoso por razón del sexo.
- Integrar en cuanto a salud laboral, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
- Potenciar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.

Las Áreas de intervención son las siguientes:

- A. Área de la cultura de la institución.- Estructura de la organización**
- B. Área de acceso al empleo**
- C. Área de contratación/nombramientos.**
- D. Área de clasificación profesional**
- E. Área de promoción y carrera profesional**
- F. Área de formación.**
- G. Área de retribuciones. Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**
- H. Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral)**
- I. Área de salud laboral.**
- J. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de la violencia de género.**
- K. Área de difusión del Plan de Igualdad.**

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS SEGÚN ÁREAS DE INTERVENCIÓN

A. ÁREA CULTURA DE LA INSTITUCIÓN.- ESTRUCTURA Y ORGANIZACION

OBJETIVO 1: Transversalizar la igualdad de género en la gestión de los distintos recursos del Ayuntamiento de Segovia.

Medida 1.1: La Corporación implantará en sus respectivos planes y programas un Catálogo de Buenas Prácticas (BBPP) que recorran y vertebran toda la organización municipal desde las más altas instancias políticas, hasta el último eslabón de la cadena organizativa municipal y que promocionen e incentiven el cambio de conductas y comportamientos tradicionalmente androcéntricos por otros de cualidades y características igualitarias. Este Catálogo de BBPP tiene como objetivo incentivar, sensibilizar y formar a todo el personal con el objetivo de



promover la igualdad de género.

Medida 1.2: Inclusión de la variable sexo en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos, encuestas, estudios o estadísticas que se realicen.

Medida 1.3: Adaptación de los sistemas y programas informáticos de forma que permitan la explotación de datos desagregados por sexo, en materia retributiva, de conciliación, de salud, de formación, etc.

Medida 1.4: Participará el personal en actos testimoniales y solidarios que sobre la violencia de género o la discriminación convoque la administración siempre que no suponga un menoscabo en la prestación del servicio, debiéndose dar publicidad en todas las áreas municipales. Pudiendo realizarse los actos en el propio centro de trabajo.

Medida 1.5: La Corporación trasladará esta política de paridad y de igualdad de género a todas las empresas e Instituto municipal de Deporte en los que tiene participación o responsabilidad, sin perjuicio de que estos organismos, elaboren en cumplimiento de la Ley vigente sus propios planes de Igualdad.

Medida 1.6: Promover la presencia de mujeres y hombres por parte del Ayuntamiento y Sindicatos en las mesas de negociación, comisiones, órganos colegiados.

Órgano encargado: Servicio de Gobierno Interior y Personal.

Plazo de aplicación: se realizará en el primer año de vigencia del Plan

Evaluación:

Establecimiento del catálogo de buenas prácticas, en el periodo de dos años desde la aprobación del plan de igualdad.

Implantación de las medidas de igualdad en las empresas municipales e IMD

- Informe anual sobre la inclusión de la variable sexo en documentos, estudios, estadísticas, programas y sistemas informáticos etc.
- Informe anual sobre actos testimoniales convocados y la participación del personal en todos los servicios municipales.
- Medidas seguidas para dar cumplimiento a la paridad por parte del Ayuntamiento y Sindicatos en las mesas de negociación, comisiones, órganos colegiados, manteniéndose al menos un mínimo de presencia femenina hasta alcanzar la paridad. Debiendo quedar debidamente motivado los casos en los que no sea posible.

Indicadores de cumplimiento:

Elaboración del catálogo de buenas prácticas en materia de igualdad. Procedimientos llevados a cabo en primer y segundo año de vigencia del plan.

Estado de situación de la implementación en las empresas de los planes de igualdad.

- Que el 80% de documentos, impresos, solicitudes transformadas del número total existente lo cumplan.
- Que el 80% de sistemas y programas informáticos adaptados dentro del global lo



cumplan.

- Las convocatorias que se hayan realizado a los diferentes servicios municipales en actos testimoniales celebrados. Forma de realizarse estos actos en otras dependencias.
- Informes de los servicios municipales sobre el cumplimiento de la medida de paridad en los órganos colegiados, mesas ... o motivación en los casos contrarios.

Presupuesto: Dotación específica para la compra de las herramientas informáticas correctoras.

OBJETIVO 2: Utilizar un lenguaje inclusivo en todas las Áreas de trabajo, para lograr un cambio en la cultura de la organización y promover una publicidad no discriminatoria exenta de estereotipos de género

Medida 2.1: Elaboración y distribución de una Guía de Lenguaje inclusivo, para su utilización por todos las Áreas y servicios.

Medida 2.2: Revisión de los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos públicos e internos, para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo. Así como los Reglamentos y ordenanzas

Medida 2.3: Utilización de imágenes y mensajes, en la publicidad institucional, sin connotaciones sexistas o estereotipadas.

Medida 2.4: Uso de lenguaje no sexista en la plataforma web y redes sociales

Medida 2.5: Incorporación de módulos de lenguaje inclusivo en el Plan de formación, en materia de comunicación.

Órgano encargado: Gabinete de Comunicación/Prensa. Área de Recursos Humanos. Servicio de Tecnologías de la Información. Todas la Áreas y Servicios municipales.

Plazo de aplicación: Desde el inicio de aplicación del Plan y durante todo el Plan, y en todo caso en cada revisión o modificación de lo anteriormente transcrito.

La Guía de Lenguaje inclusivo, se realizará en el primer año desde la aprobación del Plan, para que en documentos institucionales se aplique

Evaluación:

- Informe anual con estadística acerca de las medidas señaladas.
- Asimismo, en el informe se planteará cualitativamente el impacto de género del uso de la Guía de Lenguaje inclusivo.
- Informe sobre los canales de difusión de la Guía de Lenguaje inclusivo.

Indicadores de cumplimiento:

- 80% de documentos, impresos, solicitudes estén adaptados a las normas del lenguaje inclusivo, dentro del total de documentos.
- Número de contenidos revisados y corregidos de la plataforma web y redes sociales,



sin

Connotaciones sexistas o estereotipadas.

- Número de módulos sobre lenguaje inclusivo que se ofertan en el Plan de Formación del personal, a lo largo de cada año de vigencia del Plan de Igualdad
- Que el 100% de las áreas de trabajo dispongan de la Guía de lenguaje inclusivo.

Presupuesto: Dotación específica para la elaboración y publicación de La Guía sobre lenguaje inclusivo, así como para las acciones formativas.

B. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO 1: Promover procesos de selección y concursos de provisión aplicando el principio de igualdad de género que eviten la segregación vertical y horizontal.

Medida 1.1.: Empleo de lenguaje no sexista en las ofertas de empleo y en cualquiera de las fases de los procesos selectivos de acceso, provisión, promoción interna y bolsas de empleo del Ayuntamiento de Segovia.

Medida 1.2: En función de la distinta tipología de los procesos selectivos (oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos), se habilitará en las bases rectoras de los mismos, después de los criterios legales de desempate, una cláusula relativa a la acción de mejora positiva que favorezca a la persona del sexo infrarrepresentado.

Medida 1.3. Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas que solicitaron participar, las admitidas en el proceso, y las aprobadas en cada una de las pruebas realizadas.

Medida 1.4.: Elaboración de un informe anual de impacto de género de los puestos de trabajo que se encuentren vacantes que recogerá la composición numérica distribuida por sexo, e indicación, en su caso, de la subrepresentación de alguno de los dos sexos en cada categoría de puesto de trabajo, así como de los cuerpos y escalas o grupos de titulación y del área o unidad administrativa en los que se ubican.

Medida.1.5.: Todas las bases de selección para las pruebas selectivas de acceso y promoción deberán contener temas relacionados con la igualdad de oportunidades, materia de violencia de género y acoso sexual y acoso por razón de sexo, de acuerdo con el nivel de la plaza en cuestión, partiendo de un mínimo del 10% del temario.

Medida 1.6.: La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. En este sentido, en aquellos colectivos en que, tradicionalmente, exista una infra representación de las mujeres, se procurará de forma especial, que haya un mayor número de mujeres que de hombres, pudiendo recurrir a profesionales de otras administraciones.



Medida 1.7. Formación en igualdad de oportunidades a quienes integren los tribunales y órganos de selección del personal. Así como a los componentes del órgano de Seguimiento de las Bolsas de Empleo.

Medida 1.8. Se definirá con carácter previo a cada proceso los requisitos de acceso, el contenido de cada una de las pruebas y los criterios de calificación, teniendo en cuenta la perspectiva de género. Informar de estos datos a la representación sindical.

Medida 1.9. Ninguna prueba que no sea objetiva (la entrevista) será eliminatoria.

Así se objetivará toda prueba de este carácter recogiendo en las propias bases de selección que es previa la determinación de las cuestiones a plantear a los aspirantes por parte del tribunal así como su valoración.

Medida 1.10. Se revisará con perspectiva de género la baremación y el orden de las pruebas.

Medida 1.11. En la medida en que sea competencia municipal, se revisarán y establecerán en las pruebas físicas barreras, o marcas diferentes para mujeres y hombres, útiles para comprobar la adecuación de las candidaturas a las necesidades reales del puesto de trabajo. El contenido de dichas pruebas figurará en las bases de las convocatorias, así como las marcas correspondientes a cada sexo.

Medida 1.12. Se garantizarán los derechos y méritos en el acceso al empleo a las mujeres gestantes, que se encuentren de parto o hayan sido madres con los límites marcados por la Ley. Firmarán el contrato/nombramiento y tomarán posesión del cargo.

Medida 1.13. Se informará a las afectadas que se encuentren en una bolsa de empleo acerca de que la situación de gestación, parto, o nacimiento y cuidado de menor, tanto por naturaleza como por adopción o acogimiento da la opción de elegir entre firmar el contrato/nombramiento con reserva de plaza o quedar en suspensión en dicha bolsa.

Medida 1.14. Acceso al empleo (firma de contrato y/o toma de posesión) de las mujeres gestantes y a las y los que se encuentren en situación de nacimiento y cuidado de menor, tanto por naturaleza como por adopción o acogimiento que tendrán derecho al disfrute de los permisos legalmente establecidos en este sentido al inicio de la relación laboral/funcionarial durante el plazo establecido legalmente para estos permisos. Realizándose una reserva del puesto de trabajo.

Medida 1.15. Adaptación de las pruebas (fechas y horas) de los procesos de selección para las trabajadoras que no puedan asistir al llamamiento por motivos de nacimiento y cuidado de menor, periodo de lactancia natural, debidamente acreditados. Se deberá de expresar esta posibilidad en la convocatoria, conforme los límites jurisprudencialmente establecidos.

Medida 1.16. Envío al ECyL de una comunicación expresando el compromiso del Ayuntamiento de Segovia con la igualdad entre hombres y mujeres y el objetivo del Plan de Igualdad de alcanzar la paridad en todos los puestos de trabajo, realizándose la presentación de las ofertas genéricas con perfiles que faciliten esa paridad.

Medida 1.17. Presentar a la comisión de igualdad con carácter anual un informe que analice la proporción entre hombres y mujeres en los puestos de libre designación.



Medida 1.18. Todas las convocatorias recogerán en las bases una referencia al deber de los tribunales de selección de velar, conforme al art. 14 de la Constitución por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Medida 1.19. Se utilizarán canales de difusión que permitan un amplio conocimiento de las ofertas realizadas de profesiones masculinizadas, incidiendo en las posibilidades de acceso a las mismas de las mujeres.

Órgano encargado: Servicio de Gobierno Interior y Personal.

Plazo de aplicación: A lo largo del desarrollo del Plan de Igualdad

Evaluación:

- Estadística desagregada por sexo de procesos de selección y de implicación e información de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Informe sobre las acciones positivas, o acciones afirmativas incluidas en los procesos de selección y promoción.
- Informe anual de impacto de género de los puestos de trabajo que se encuentren vacantes que recogerá la composición numérica distribuida por sexo, por cuerpos y puestos de trabajo.
- Estudio sobre la definición previa en cada proceso de selección del contenido de cada una de las pruebas y los criterios de calificación; sobre el uso o no de entrevistas; sobre la realización al final del proceso de las pruebas físicas.
- Informe sobre el acceso al empleo de las mujeres gestantes o con permisos por nacimiento y cuidado de menor en procesos selectivos y llamamientos de bolsas de trabajo.
- Informe anual del número de hombres y mujeres nombrados a través de libre designación.
- Formación en igualdad de oportunidades a quienes integren los tribunales y órganos de selección del personal. Así como a los componentes del órgano de seguimiento de las Bolsas de Empleo.
- Informe sobre las bases aprobadas en las que no exista la referencia al deber de los tribunales de selección de velar, conforme al art. 14 de la Constitución por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.
- Canales de difusión utilizados permitan un amplio conocimiento de las ofertas realizadas de profesiones masculinizadas, incidiendo en las posibilidades de acceso a las mismas de las mujeres.

Indicadores de cumplimiento:

El 90% de los procesos selectivos emplea lenguaje no sexista, en relación con el conjunto de procesos convocados.

- Que el 90% de resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes y que hayan superado el proceso selectivo en cada una de sus pruebas, se ha realizado el análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas que solicitaron participar, las



- admitidas en el proceso, y las aprobadas en cada una de las pruebas realizadas
- 100% de pruebas selectivas de acceso contengan temarios relacionados con las políticas de igualdad.
 - Número de procesos en los que se ha introducido el criterio de desempate del sexo infrarrepresentado.
 - Número de personas beneficiadas por la aplicación del criterio de desempate, por sexo.
 - Incrementar la paridad de participación entre hombres y mujeres de los órganos de selección para conseguir, al menos, en aquellos en los que no participe miembros del sexo femenino, al menos un miembro.
 - Formación en igualdad de oportunidades al 100%, en dos años, a quienes integren los tribunales y órganos de selección del personal. Así como a los componentes del órgano de seguimiento de las Bolsas de Empleo.
 - Número de candidaturas de ambos sexos que facilita el ECyL para cubrir puestos de trabajo del Ayuntamiento.
 - Difusión de las ofertas de trabajo en puestos masculinizados y feminizados a través de campañas divulgativas dirigidas al sexo menor representado. Se llevará a cabo a través de la página web del Ayuntamiento, redes sociales, medios informativos locales, entidades de orientación e inserción laboral, etc.

Presupuesto.- El que requiera la posible formación que se imparta.

C. ÁREA DE CONTRATACIÓN/NOMBRAMIENTOS

OBJETIVO 1: Favorecer la estabilidad en el empleo de las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Segovia

Medida 1.1: Sustitución, de todos los puestos de trabajo que queden vacantes como consecuencia del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar o laboral, debiendo motivarse en caso contrario.

Medida 1.2: Revisión de las plazas temporales para detectar las necesidades permanentes.

Medida 1.3: Redacción de un procedimiento informativo interno, en el que se expongan los derechos de las personas con contratación / nombramiento temporal o parcial.

Medida 1.4.: Difusión de las ofertas de trabajo en puestos masculinizados y feminizados a través de campañas divulgativas dirigidas al sexo menor representado. Se llevará a cabo a través de la página web del Ayuntamiento, redes sociales, medios informativos locales, entidades de orientación e inserción laboral, etc.

Órganos encargados: Servicio de Gobierno Interior y Personal.

Plazo de aplicación: A lo largo del desarrollo del Plan de Igualdad

**Evaluación:**

- Informe anual sobre la contratación temporal en cuerpos y puestos de trabajo
- Impacto del procedimiento informativo para el personal con contratación temporal o parcial sobre el acceso a derechos laborales

Indicadores de cumplimiento:

- Que el porcentaje de puestos de trabajo con vacantes por motivos de conciliación sean sustituidos, y en caso contrario se emita al respecto un informe motivado.
- Número de campañas divulgativas que se han llevado a cabo de puestos masculinizados o feminizados.

Presupuesto: Es necesaria dotación presupuestaria específica.

OBJETIVO 2: Favorecer la estabilidad en el empleo y la igualdad de género de las personas que trabajan en las empresas con quien subcontrata el Ayuntamiento de Segovia (Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público)

Medida 2.1.: Se establecerse como obligación, para poder optar a licitaciones municipales, que se cuente con plan de igualdad, siempre que se esté obligado por ley a contar con él. Para ello, se deberá justificar que se tiene esteo que se está exento de tenerlo, en los términos que establezca la normativa vigente recogida en la Ley de contratos.

Se tendrá en cuenta los plazos de aplicación paulatina de la obligación de contar con un Plan de Igualdad establecidos en la legislación conforme a la actualización que al respecto se ha realizado por el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo o en los términos que legalmente se establezcan en un futuro.

Se ampliará esta obligación para los siguientes casos:

- Cuando se establezca tal obligación por el convenio colectivo aplicable.
- Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

Órgano encargado:

- Contratación
- Órgano gestor del contrato

Plazo de aplicación: De forma inmediata, para que todos los contratos externos que sean susceptibles de adherirse a los requisitos.

Evaluación:

- Elaboración de cláusulas administrativas para los pliegos de licitación

Indicadores de cumplimiento:



- Número de pliegos de licitación publicados y número en los que se ha incluido las cláusulas administrativas que favorezcan la inclusión
- Número de licitaciones que cumplen cualquiera de las medidas de este objetivo.

Presupuesto: No es necesaria dotación presupuestaria específica.

D. ÁREA DE CLASIFICACION PROFESIONAL

OBJETIVO 1: Introducir la perspectiva de género en el análisis de la estructura de personal. Utilización de un lenguaje no sexista.

Medida 1.1: Revisión de las categorías profesionales para que tanto la denominación, como las titulaciones y funciones del puesto de trabajo estén redactadas en lenguaje no sexista y teniendo en cuenta la perspectiva de género, para evitar perpetuar la segregación ocupacional.

Órgano encargado: Servicio de Gobierno Interior y Personal. Órganos de gobierno a través de la vigilancia de cumplimiento y elaboración del informe y estadísticas. Representación legal de la plantilla

Plazo de aplicación: En el primer año de vigencia del Plan de Igualdad

Evaluación:

- Estadísticas anuales desagregadas por sexo de mujeres en sectores masculinizados reflejando el impacto de las nuevas contrataciones.
- Informe de revisión de lenguaje no sexista en categorías y funciones.

Indicadores de cumplimiento:

- Estadística desagregada por sexo del equilibrio en puestos y categorías profesionales.

Presupuesto: No es necesaria dotación presupuestaria específica.

E. ÁREA DE PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL

OBJETIVO 1: Fomentar la promoción interna en todas las categorías profesionales estableciendo un sistema de promoción garante de la igualdad de género.

Medida 1.1. Inclusión de medidas en los procesos de comisiones de servicio. Ante circunstancias similares se fomenta corregir desequilibrios de representación entre sexos en los puestos de trabajo, evitando la arbitrariedad y discrecionalidad

Medida 1.2. Se elaborarán estudios sobre planes de formación a lo largo de la vigencia del plan de igualdad con el objetivo de equilibrar la formación a la antigüedad en un futuro, estudios que incluirán la posible segregación en cursos de formación. Analizándose si procede, su inclusión en las bases unitarias y comunes.

Medida 1.3. Se incluirá como mérito transversal a valorar en un futuro en los concursos la



acreditación de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 1.4. Empleo de lenguaje inclusivo en todos los instrumentos y procesos de valoración de méritos y promoción interna.

Medida 1.5. Inclusión en los procesos selectivos de promoción interna de una cláusula de desempate, que será de aplicación después de las marcadas por la norma, favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.

Órgano encargado: Servicio de Gobierno Interior y Personal. Órganos de gobierno. Representación legal de la plantilla (RLT) en lo referido al cumplimiento.

Plazo de aplicación: Durante la vigencia del Plan.

Evaluación:

- Estadística anual de promociones internas con la participación de mujeres y hombres en los procesos, destacando la infrarrepresentación de alguno de los sexos, si la hubiera.

Indicadores de cumplimiento:

- Número de acciones positivas a favor del sexo menos representando en la categoría del puesto de trabajo a cubrir.
- Numero de procesos selectivos donde se incluyeron clausulas de desempate.

Presupuesto: No es necesaria dotación presupuestaria específica.

F. ÁREA DE FORMACIÓN

OBJETIVO 1: Lograr que el personal del Ayuntamiento de Segovia adquiera conocimientos en materia de género y se favorezca la eliminación de la brecha laboral de género.

Medida 1.1: Se incorpora documento elaborado del plan de formación para la igualdad de oportunidades, la transversalización de la perspectiva de género en el Ayuntamiento de Segovia que será la guía a seguir en materia de formación durante la vigencia del plan.

Medida 1.2. Se llevará a cabo difusión dirigida especialmente a las mujeres de las acciones formativas que estén dirigidas a puestos en los que se haya detectado masculinización o acciones enfocadas al desarrollo de la carrera profesional.

Medida 1.3: Inclusión de forma obligatoria en el Plan de Formación continua, de un módulo de igualdad, dentro de la jornada por niveles de titulación.

Medida 1.4: Inclusión en el Plan de Formación de cursos específicos sobre: corresponsabilidad de los cuidados, coeducación, salud y género, lenguaje inclusivo, prevención de las violencias machistas, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Medida 1.5: Formación de la Comisión de Igualdad de modo que le capacite para evaluar las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.

Órgano encargado: Departamento de Gobierno Interior y Personal. Todas las Áreas y



servicios del Ayuntamiento. Representación legal de los trabajadores.

Plazo de aplicación: Durante la vigencia del Plan de Igualdad, y anualmente con cada Plan de Formación.

Evaluación:

- Informe sobre el número de cursos ofertados, desagregados por puestos de trabajo, niveles, categorías profesionales, sexo, temática, tipología (presencial, mixta u online; externa o interna) y horario.
- Cuantificación de acciones de difusión dirigida especialmente a las mujeres de las acciones formativas que estén dirigidas a puestos en los que se haya detectado masculinización o acciones enfocadas al desarrollo de la carrera profesional.
- Deberá recoger la aplicación de acciones positivas para los puestos masculinizados y feminizados.

Indicadores de cumplimiento:

- Número de horas de formación en materia de igualdad y género recibidas por mujeres y por hombres.
- Número de personas, segregadas por sexo, que han recibido formación específica y ligada a la promoción.
- Número de cursos sobre igualdad ofertados e impartidos.

Presupuesto: Se tendrá en cuenta el coste dentro de la partida general de formación.

OBJETIVO 2: Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas con el fin de favorecer su desarrollo profesional.

Medida 2.1.: Se realizarán análisis periódicos de la participación en acciones formativas de empleados y empleadas por área y grupo profesional y por tipo de acción formativa, con el fin de detectar, por un lado, si algunos de estos colectivos no pueden acceder a algunas acciones formativas, y por otro, posibles desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.

Medida 2.2: Información sobre el derecho a la formación durante el permiso de nacimiento y cuidado de menor, en caso de parto adopción o acogimiento, excedencias y reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas o familiares y violencia sobre la mujer.

Medida 2.3: Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras las licencias por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 2.4: Ampliación de los cursos de formación on-line en el Plan de Formación, así como los cursos ligados a la promoción, para favorecer la participación de las mujeres.

Medida 2.5.: Realización de la formación obligatoria y voluntaria, en horario de trabajo.

Medida 2.6: Se garantizará que los materiales didácticos utilizados en los cursos no tengan contenidos sexistas, ni refuercen estereotipos de género en el lenguaje, imágenes, etc.

Medida 2.7. Que el plan de formación anual municipal que se realiza a través de la mesa de



formación se realice con perspectiva de género.

Medida 2.8. Realizar un seguimiento del número de formador/es y conocer el equilibrio en la representación por sexo, determinando actuaciones compensadoras en caso de desequilibrio (contratación de sexo menos representado a igualdad de curriculum...)

Órganos encargados: Servicio de Gobierno Interior y Personal y representantes de los trabajadores

Plazo de aplicación: Durante la vigencia del Plan de Igualdad, y anualmente con cada Plan de Formación.

Evaluación:

- Informe sobre el número de cursos ofertados, desagregados por puestos de trabajo, niveles, categorías profesionales, sexo, temática, tipología (presencial, mixta u online; externa o interna) y horario.
- Estudio del Plan de formación, en cuanto a la propuesta de cursos adecuada para todos los puestos de trabajo.
- Revisión desde la perspectiva de género de los materiales didácticos empleados en la formación.
- Informe sobre las medidas correctoras introducidas referentes al número de formador/es para mantener el equilibrio en la representación por sexo,

Indicadores de cumplimiento:

- Número de horas de formación de las personas recién incorporadas de permisos por conciliación.
- Aumento del número de cursos on-line sobre los realizados con anterioridad.
- Número de cursos que se realizan en horario laboral.
- Incremento de la partida presupuestaria de formación del personal.

Presupuesto: Se tendrá en cuenta el coste dentro de la partida general de formación.

G. ÁREA DE RETRIBUCIONES. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO 1: Promover la igualdad salarial entre empleados/empleadas.

Medida 1.1: Análisis comparativo de retribuciones desagregadas por sexos de toda la plantilla, por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, incluyendo salario base, retribuciones complementarias y pagas extraordinarias.

Medida1.2.: Tras su investigación, elaboración de una propuesta de homogeneización de los complementos específicos. Reequilibrando la desigualdad salarial entre hombre y mujeres

Medida 1.3. *Impulso desde la negociación colectiva de la equiparación salarial entre puestos*



similares, que realizan trabajos de igual valor, principalmente del complemento específico.

Medida 1.4. Elaboración del registro de retribuciones y del resto de instrumentos de transparencia retributiva conforme a la legislación vigente.

Órganos encargados: Servicio de Gobierno Interior y Personal

Plazo de aplicación: Cuando se revise la valoración de puestos de trabajo

Evaluación:

- Estadística de información elaborada anualmente desagregada por sexo, categoría profesional, pluses y complementos salariales que percibe la plantilla y tipo de contrato.
- Informe sobre el impacto de género de la homogeneización del complemento específico.
- Realización de estudio de trabajos de igual valor.
- Realización del Registro conforme la legislación vigente.

Indicadores de cumplimiento:

- Ejecución de los trabajos y estudios señalados en la evaluación

Presupuesto: Es necesaria una dotación presupuestaria específica pero sin determinar para los supuestos en los que sea la equiparación de complementos específicos de trabajos de igual valor o en casos en que el expediente de modernización se vea afectado por criterios de género.

H. ÁREA DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (AREA DE TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD)

OBJETIVO 1: Facilitar el ajuste de los tiempos de vida y trabajo de la plantilla. Sensibilización sobre corresponsabilidad.

Medida 1.1. Mejoras en los derechos de conciliación.

1.1.1., Se incrementarán las trece semanas de permiso de maternidad en el caso de que por nacimiento prematuro de hijos/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto por el periodo de tiempo que dure la hospitalización, tanto en el permiso de maternidad como en el de paternidad.

1.1.2. Ampliación del horario flexible hasta las 9 horas y flexibilización de 1 hora del horario fijo, para el cuidado de mayores y de menores. Se contemplarán una ampliación distinta en casos especiales, previo informe de Comisión Paritaria.

1.1.3. Se reservará el mismo puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de personas dependientes (mayores y menores).

1.1.4. Permisos para exámenes prenatales y clases de preparación al parto para ambos progenitores.

Medida 1.2: Realización de campañas informativas sobre el reparto igualitario de las



responsabilidades familiares y de los derechos de conciliación que, según el diagnóstico del Plan de Igualdad, son utilizados fundamentalmente por las mujeres.

Promover que los hombres se corresponsabilicen en las tareas de cuidado: campañas de promoción de las medidas de conciliación dirigidas a los hombres (Intranet, tabloneros, nóminas) fomentar que sean los hombres quienes pidan permisos para consultas medidas, enfermedades, tutorías de hijos/as)

Medida 1.3: Regular el teletrabajo según la norma actual, con perspectiva de género, cuidando los riesgos psicosociales.

Medida 1.4.: Elaboración de estadísticas desagregadas por sexo sobre los permisos de conciliación existentes y disfrutados por la plantilla (permiso por nacimiento y cuidado de menor, lactancia, reducción de jornada y excedencia tanto por cuidado de menores como de personas dependientes, cuidado de menores afectados de cáncer o enfermedad grave, y los existentes en la corporación).

Medida 1.5. Habilitar un espacio en la intranet para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de corresponsabilidad y conciliación.

Medida 1.6. Estudio de la repercusión económica de las medidas posible, futuras de:

Acumulación en jornadas completas de la reducción de jornada, en su primer año. Percepción del 75% del sueldo en reducciones de jornada del 50%, durante el primer año, a través de un complemento que incentive la corresponsabilidad.

Órganos encargados: Servicio de Gobierno Interior y Personal

Plazo de aplicación: todas las medidas se realizarán en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.

Evaluación:

- Informe sobre el impacto de las medidas programadas. Incluidas las nuevas propuestas las extraídas de la página web.
- Informe sobre la Implantación del teletrabajo.
- Estudio de la repercusión económica de las medidas posible, futuras de:
- Acumulación en jornadas completas de la reducción de jornada, en su primer año.
- Percepción del 75% del sueldo en reducciones de jornada del 50%, durante el primer año, a través de un complemento que incentive la corresponsabilidad.

Indicadores de cumplimiento:

- Estadística anual sobre el número de personas desagregado por sexo que solicitan medidas de conciliación-corresponsabilidad, tipología y cuantificación.
- Número de campañas informativas realizadas relacionadas con este ámbito.
- La Implantación del teletrabajo.
- La realización de estudios económicos propuestos en la medida 1.6



Presupuesto: No se requiere dotación específica, sin perjuicio de la repercusión económica que algunas de las medidas pudieran tener.

I. ÁREA DE SALUD LABORAL

OBJETIVO 1: Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la Corporación.

Medida 1.1. Consideración de las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.

Medida 1.2.: Inclusión en los Planes de Prevención de riesgos Laborales la perspectiva de género. En sus informes se incluirán el número de reconocimientos médicos, índices de frecuencia y gravedad de los accidentes, incapacidad laboral, enfermedades profesionales, con datos desagregados por sexo por cada Área de servicio.

1.2.1. Elaboración de una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo incluyendo los factores psicosociales, mediante métodos avalados por el instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, que puedan detectar factores determinantes por razón de sexo.

Se tendrá en cuenta las posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados por el sexo, haciendo hincapié en las trabajadoras embarazadas o que realizan la lactancia materna. También se ofrecerá información sobre los posibles problemas si existieran, que afecten a la salud de hombres y mujeres.

1.2.2. Elaboración del estudio sobre la siniestralidad laboral y enfermedades profesionales desde la perspectiva de género.

1.2.3. Diseño de formación específica, al Servicio de Prevención, en materia de violencia de género, así como para la incorporación de la perspectiva de género en su labor.

1.2.4. Sensibilización y formación al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género, así como sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigida a mandos intermedios, delegadas y delegados de prevención.

1.2.5. Colaboración con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para que en sus actuaciones incorpore la perspectiva de género, (dentro del contexto de vigilancia de la salud).

Medida 1.4: Adopción de las actuaciones necesarias, antes de acceder a la prestación por riesgo durante el embarazo y/o de la lactancia.

1.4.1. Adecuación del vestuario laboral a las características físicas de las mujeres, incluido el periodo de embarazo. Siguiendo la normativa en casos especiales.

Órgano encargado: Departamento de Salud Laboral. Servicio de Gobierno Interior y Personal

Plazo de aplicación: A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.



Evaluación:

- Realización del estudio sobre siniestralidad laboral y enfermedades profesionales con perspectiva de género por centros de trabajo.
- Seguimiento del estudio sobre riesgos psicosociales que se hizo a la plantilla e incorporar a dicho estudio la perspectiva de género.

Indicadores de cumplimiento:

- Número de informes e investigaciones sobre prevención de riesgos laborales realizadas con perspectiva de género.
- Estadística sobre el número de personas desagregadas por sexo que han hecho el reconocimiento médico, que han sufrido accidentes laborales, enfermedades profesionales, o que han estado de baja por I.T.
- Número de cursos realizados en este ámbito.
- Que el 100% de las mujeres embarazadas hayan sido informadas sobre las adaptaciones de puestos de trabajo por riesgo para el embarazo y sobre prestación por riesgo durante el embarazo y lactancia.
- Número de adaptaciones de puestos de trabajo que se han tenido que llevar a cabo por riesgo durante el embarazo y/o lactancia.
- Análisis del método seguido para riesgos psicosociales y los factores determinantes de éstos.

Presupuesto: Es necesaria dotación presupuestaria específica para la realización de los estudios que se proponen en las medidas citadas y podrá tener repercusión económica las adaptaciones de puestos.

J. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

A.- ACOSO SEXUAL

Objetivo 1: Establecer las medidas necesarias para la prevención y eliminación del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Prevenir las conductas que comporten acoso sexual y acoso por razón de sexo, formando al personal para la eliminación de estas situaciones.

Medida 1.1: Diseño de un Protocolo específico para prevenir y corregir las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo para la plantilla.

Medida 1.2: Se ofertarán cursos específicos en la materia para todo el personal responsable implicado en la implantación y desarrollo de este Protocolo.

Medida 1.3: Difusión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo entre la plantilla. Se hará:



- A través de jornadas formativas para conocer el Protocolo y su aplicación.
- Se realizará información sobre el Protocolo, resaltando los procedimientos de éste y personas a quién dirigirse, que lo será de forma obligatoria para toda la plantilla.

Órganos encargados: Servicio de Gobierno Interior y Personal y representantes sindicales.

Plazo de aplicación: El Protocolo se diseñará en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad. La elaboración de información y las Jornadas Formativas se programan en el primer año.

Evaluación:

- Elaboración de un Protocolo de Prevención y Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Grado de aplicación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Publicitación efectiva del protocolo a través de información

Indicadores de cumplimiento:

- Número de jornadas formativas realizadas, número de participantes, departamentos y puestos de trabajo en los que se ha llevado a cabo.
- Número de cursos seguidos y horas de formación por el personal responsable del Protocolo.
- Número de personas que se han acogido al Protocolo.

Presupuesto: Es necesaria dotación presupuestaria específica para la edición de información para cursos y jornadas...

OBJETIVO 2: Mejorar la atención y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Informar a la plantilla sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

Medida 2.1: Se realizará un protocolo de prevención y actuación para empleadas víctimas de violencia de género, que recogerá las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género para la protección de su integridad física y moral incluyendo un procedimiento de movilidad geográfica, adaptación de la jornada, flexibilidad horaria, y mejoras sobre los derechos y excedencias.

Formará parte de la documentación aportada en el Manual de Acogida.

Medida 2.2: Edición y difusión a toda la plantilla de una Guía de derechos para las víctimas de violencia de género.

Órgano encargado: Servicio de Gobierno Interior y Personal.

Plazo de aplicación: Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.

Evaluación:



- Elaboración del Protocolo de protección para víctimas de violencia de género.
- Diseño de una Guía sobre derechos para las víctimas de violencia de género.
- Informe de implantación de las medidas previstas en el Protocolo.

Indicadores de cumplimiento:

- Número de ejemplares editados y difundidos.

Presupuesto: Es necesaria dotación presupuestaria específica para la edición de la Guía sobre derechos de las víctimas de violencia de género.

B.- VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 1: Llevar a cabo la aplicación de lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, art. 49.d), para las víctimas de violencia de género del Ayuntamiento de Segovia..

Medida 1.1: Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Medida 1.2: Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

Medida 1.3: En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Órgano encargado: Servicio de Gobierno Interior y Personal

Plazo de aplicación: De forma inmediata por aplicación normativa.

Evaluación: Informe sobre situaciones producidas y medidas adoptadas.

Indicadores de complemento: 100% de las solicitudes resueltas.

K. AREA DE DIFUSIÓN DEL PLAN.

OBJETIVO 1: Realizar una campaña de publicidad del plan de Igualdad para la plantilla.

Medida 1.1: Difusión del texto del Plan de Igualdad a través del tablón de anuncios sindical de cada centro de trabajo, del correo electrónico tanto del Ayuntamiento como personal, por medio de intranet y de la publicación en la página web.



Introducir en la web municipal un apartado específico de “Políticas de Igualdad” en el que al menos aparezca:

- El plan de igualdad de la entidad
- Plan de igualdad de los empleados/as municipales
- Información orientada a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres
- Enlaces con organismos de igualdad
- Creación del “Buzón de igualdad” donde se recojan sugerencias, iniciativas, dudas o quejas en relación con este I Plan de Igualdad, y acoso por razón del sexo.

Medida 1.2: Reforzar la medida anterior, editando ejemplares para aquellos casos en los que los empleados/as no tengan conocimiento, a nivel de usuario, del manejo de las herramientas informáticas.

Medida 1.3: Realización de información con las medidas del Plan de Igualdad para que la plantilla las conozca y pueda aplicarlas.

Medida 1.4: Remisión de forma periódica de mensajes concisos sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género, en los medios que se estimen oportunos.

Medida 1.5: Información y sensibilización a la representación sindical con envío de actualización de legislación vigente en la materia de igualdad de oportunidades, acciones positivas, mecanismos legales de los principios de igualdad y no discriminación.

Órgano encargado: Servicio de Gobierno Interior y Personal

Plazo de aplicación: A lo largo de todo el año y para la realización de información y de la difusión estándar hasta dos meses después de su aprobación.

Evaluación:

- Envío del Plan a través de las vías establecidas.
- Elaboración de los comunicados.
- Remisión de forma periódica de mensajes concisos sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género,
- Nombramiento de los responsables de los servicios para impulsar la igualdad de género.
- Realización del informe de seguimiento del Plan y la planificación de acciones del siguiente ejercicio.

Envío de actualización de legislación vigente en la materia de igualdad de oportunidades, acciones positivas, mecanismos legales de los principios de igualdad y no discriminación.

Indicadores de cumplimiento:

- Número de ejemplares editados y difundidos.
- Número de notificaciones y publicaciones realizadas.



- Realización de nombramiento de los responsables.
- La realización del informe de seguimiento.
- Número de documentos remitidos a los sindicatos

Presupuesto: Es necesaria dotación presupuestaria específica para la difusión, en su caso.

VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN

El periodo de vigencia establecido para este plan es de 4 AÑOS.

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad tendrán como objetivo examinar la intervención que se está realizando a través de la puesta en marcha de las acciones propuestas y analizar el cumplimiento final de los objetivos previstos. Su planteamiento ha de tener en cuenta los efectos de la intervención en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las relaciones de género.

Se realizarán, además, las siguientes actuaciones:

1: Se nombrarán personas responsables de impulsar la igualdad de género en cada Servicio / Departamento municipal, que coincidirán con el responsable de cada departamento.

2: Se realizará, anualmente, una presentación del informe de seguimiento del Plan y la planificación de acciones del siguiente ejercicio

Sin perjuicio de los plazos de revisión, el Plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios

c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar



de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Se llevarán a cabo dos tipos de evaluaciones con el fin de asegurar el correcto desarrollo de las medidas: por un lado, una evaluación continua, que coincidirá con las reuniones semestrales de la comisión de igualdad y, por otro lado, una evaluación final.

Al final del periodo de vigencia del plan, se procederá a la realización de una evaluación final del mismo, que vendrá acompañada de un nuevo diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el Ayuntamiento, como paso previo a la elaboración del nuevo plan.

COMISIÓN DE IGUALDAD

La comisión de igualdad creada por Decreto de alcaldía de 6 de agosto de 2014 tendrá como facultad el seguimiento y la evaluación del Plan que se reunirá de manera ordinaria cada 6 meses, una vez aprobado el Plan y, de manera extraordinaria, cuando así lo requiera alguna de las partes. La convocatoria de las reuniones se realizará por escrito con antelación por cualquiera de las dos partes que integran la Comisión de Igualdad (Parte Social / Corporación)

Se procurará la presencia equilibrada de hombres y mujeres en esta Comisión de Igualdad.

El análisis que se realizará será entendiendo que el adecuado desarrollo de las medidas y, por lo tanto, de los objetivos, se lleva a cabo cuando se cumplen los indicadores establecidos.

Son funciones concretas de la Mesa de igualdad del Ayuntamiento de Segovia:

La coordinación con todas las áreas y servicios para la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

La elaboración del calendario anual de las acciones a desarrollar y las modificaciones que se precisen en cada momento.

La elaboración de nuevas propuestas para llevar a la Mesa General de Negociación que se detecten con la nueva realidad social, de aquellas acciones dirigidas a erradicar la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación directa o indirecta.

La vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y trato, teniendo para ello la posibilidad de solicitar y acceder a los datos oportunos sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de Protección de Datos de carácter personal. La promoción de iniciativas que conduzcan a una mejor implementación de las medidas acordadas, especialmente las referidas a la sensibilización y formación sobre igualdad y no discriminación por razones de sexo.

La consulta y emisión de informes, así como el seguimiento de cuestiones que pudieran suscitarse sobre discriminaciones directas o indirectas por razón de género.

El asesoramiento, desde la perspectiva de género, a otras Comisiones o Mesas, en consonancia con el principio de transversalidad.

La elaboración de una memoria anual de carácter público, donde se recogerá el trabajo realizado.

Propuesta de priorización de actuaciones en función de que se detecten menores avances o mayores resistencias y sean además consideradas de alto impacto en materia de igualdad.

El seguimiento de implementación del Plan de Igualdad.



Para la realización de la evaluación continua, la Comisión de Igualdad tendrá conocimiento de las fichas de seguimiento establecidas al efecto, y elaboradas por el departamento correspondiente del ayuntamiento de Segovia en las que se incluirán los datos necesarios para la realización de una adecuada evaluación:

- Grado de cumplimiento de los objetivos previstos.
- Indicadores de evaluación de las medidas desarrolladas: grado de cumplimiento y eficiencia para la consecución del objetivo planteado.
- Medios o recursos concretos que se han destinado a la implementación de las medidas.
- Fecha de implantación de las medidas.
- Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentados, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos, etc.

Los resultados del seguimiento y evaluación se comunicarán a la plantilla municipal.

ANEXO I

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- 1. SEXO**
- 2. GÉNERO**
- 3. ROL DE GÉNERO**
- 4. ESTEREOTIPO DE GÉNERO**
- 5. VIOLENCIA DE GÉNERO**
- 6. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**
- 7. AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**
- 8. PERSPECTIVA DE GÉNERO**
- 9. INTEGRACIÓN O TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**
- 10. IMPACTO DE GÉNERO**
- 11. RESPETO A LA DIVERSIDAD Y A LA DIFERENCIA**
- 12. PLAN DE IGUALDAD**
- 13. ACCIONES POSITIVAS**
- 14. DISCRIMINACIÓN DIRECTA**
- 15. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**
- 16. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**



17. ACOSO SEXUAL
18. IGUALDAD DE TRATO
19. SEGREGACIÓN HORIZONTAL
20. SEGREGACIÓN VERTICAL
21. COMPOSICIÓN EQUILIBRADA
22. PARIDAD DE GÉNERO
23. CORRESPONSABILIDAD
24. CONCILIACIÓN
25. BRECHA DE GÉNERO
26. BRECHA SALARIAL
27. SEXISMO LINGÜÍSTICO
28. LENGUAJE SEXISTA
29. LENGUAJE INCLUSIVO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
30. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

1. Sexo

En oposición al término género, hace referencia a los aspectos exclusivamente biológicos, a las diferencias entre mujeres y hombres en relación a sus órganos genitales y a su función en la reproducción. Se nace con dichas características sexuales.

2. Género

Designa la construcción cultural que todas las sociedades elaboran sobre el sexo anatómico y que determina en gran medida y, según la época y cultura, el destino de la persona, sus principales roles, su estatus y hasta su identidad en tanto identidad sexuada.

3. Rol de género

Es el papel que el sistema sexo-género otorga a las personas en base a su sexo biológico.

4. Estereotipo de género

Constituyen un conjunto de creencias estructuradas acerca de los comportamientos y características que se creen apropiadas para hombres y mujeres. Se trata de concepciones simples y fijas sobre el comportamiento y trato típico de cada sexo.

5. Violencia de género

La violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres



define esta como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

6. Igualdad de oportunidades

Principio informador del ordenamiento jurídico por el que los poderes públicos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. Así bien, la igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos. Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres.

7. Agente de Igualdad de Oportunidades

Profesional cuya misión es diseñar, implementar y evaluar políticas de igualdad de oportunidades; asesorar en la puesta en marcha de proyectos, programas o planes para la integración de la perspectiva de género en instituciones, empresas, y organizaciones varias; así como dirigir, gestionar, coordinar, dinamizar y evaluar planes, programas y proyectos de acción positiva en los diferentes escenarios profesionales.

8. Perspectiva de género

Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género. (Plan de Igualdad, Junta de Castilla y León).

9. Integración o transversalización de la perspectiva de género

Principio según el cual los poderes públicos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones: incluir el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres en todas ellas. Supone la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y hombres).

10. Impacto de género



Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios. (Guía para la evaluación del impacto en función del género UE).

11. Respeto a la diversidad y a la diferencia

Principio por el que los poderes públicos han de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y hombres).

12. Plan de Igualdad

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

13. Acciones positivas

Medidas dirigidas a compensar situaciones de desigualdad, -mediante acciones de trato favorable- a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. En este sentido, se trata de medidas específicas y temporales adoptadas en favor de las mujeres con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

14. Discriminación directa

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

15. Discriminación indirecta

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. (Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

16. Acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un



entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

17. Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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. (Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

18. Igualdad de trato

Ausencia de discriminación (directa/indirecta) basada en el sexo de las personas.

19. Segregación horizontal

Es el tipo de segregación laboral consecuencia de la división sexual del trabajo en la que, hombres y mujeres se concentran en campos o sectores profesionales distintos atendiendo al sexo al que pertenecen y por la que las mujeres son empujadas y relegadas a ocupar unas profesiones y no otras. Esta segregación ocupacional, implica la permanencia de estereotipos y de la consideración de las ocupaciones como “femeninas” o “masculinas”.

20. Segregación vertical

Es el tipo de segregación laboral consecuencia de la división sexual del trabajo por la que, las mujeres se encuentran principalmente en la parte inferior de la jerarquía organizativa en comparación con los hombres. Se trata de una práctica y situación que no permite promover/ascender a las mujeres más allá de cierto nivel en la organización. Esta segregación se encuentra estrechamente vinculada al conocido techo de cristal.

21. Composición equilibrada

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 se sean menos del cuarenta por ciento. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

22. Paridad de género

Principio que hace referencia a la participación equilibrada de hombres y mujeres en las posiciones de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (política, económica y social).

23. Corresponsabilidad

Reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre hombres y mujeres con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida para ambos sexos. Se trata además, de un compromiso social del conjunto de la sociedad (tanto de los poderes públicos como privados y la propia ciudadanía) de cuidar y hacerse cargo en igual



medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

24. Conciliación

La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

25. Brecha de género

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.

26. Brecha salarial

Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todas las personas trabajadoras.

27. Sexismo lingüístico

Es el uso discriminatorio del lenguaje en razón del sexo.

28. Lenguaje sexista

Representación sesgada, parcial o discriminatoria que asigna un estatus menos a valores, capacidades, aportes y roles de las mujeres.

29. Lenguaje inclusivo con perspectiva de género

Conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca personalizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje.

30. Datos desagregados por sexo

Se refiere al proceso de recoger datos e información estadística desglosada por sexo, para hacer análisis comparativos contemplando la especificidad del género.