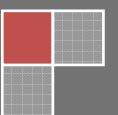


2017
2021



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ÚBEDA

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ÚBEDA.
MAYO DE 2017





PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

Por encargo de la Sra. Concejala de Mujer, D^a. Josefa Chinchilla Ruiz, se redacta el siguiente documento, por los/as técnicos/as, D^a. María Mercedes Ortiz Navarrete y D. Celso José Fernández Fernández.

INTRODUCCIÓN

A parte de los aspectos legales, a los que seguidamente nos referiremos, cabe preguntarse a qué puede responder un documento como el presente en una sociedad que en el año 1978 se dotó de una constitución que proclamó el principio de igualdad entre hombres y mujeres y en una nación que ha suscrito todos los acuerdos internacionales de importancia en materia de igualdad de género y lucha contra la discriminación por razón de sexo. ¿es que no hemos alcanzado ya esta igualdad a pesar de los esfuerzos de los distintos instrumentos y organizaciones internacionales y supranacionales de las que formamos parte y a pesar, también, de la igualdad contenida en nuestras normas?

A lo largo de la historia y desde su proclamación el principio de igualdad ha venido siendo interpretado de distintas formas, porque ha ido incorporando, ampliándose, realidades y situaciones sociales, de acuerdo con la evolución de nuestras sociedades. En España el primer impulso fue la declaración formal del principio (que es un derecho fundamental –art. 14- y un valor superior de nuestro ordenamiento jurídico –art. 1- de acuerdo con nuestra constitución) pero la historia y la realidad han demostrado que un principio formal, abstracto, aun siendo de importancia como elemento político y jurídico, por sí mismo no es suficiente para acabar con las desigualdades históricas sociales y, desde luego, no lo ha sido para eliminar la discriminación por razón de sexo. Ante esta situación se desarrolló una segunda etapa en la que se puso el acento en la igualdad de oportunidades, es decir, en la importancia que para alcanzar dicha igualdad tenía fomentar la participación de la mujer en la educación y fomentar el acceso al mercado laboral, como situaciones que sirvieran para empoderar a las mujeres, para alcanzar su autonomía y forma de participación social. Dado que nos hallamos en el ámbito de las relaciones laborales y, por lo tanto, en referencia a dicho sector de la realidad, debemos afirmar que lo cierto es que hoy en día persiste la desigualdad entre hombres y mujeres y que ello se traduce en la existencia de una brecha de género en el mercado laboral y que esta brecha de género se refiere a las peores condiciones que afrontan las mujeres tanto en el acceso y mantenimiento en el trabajo como en cuanto a su propia carrera profesional.

De acuerdo con el reciente informe de la OIT “Las Mujeres en el Trabajo: Tendencias 2016” podemos afirmar, en primer lugar que, a pesar de haber disminuido la brecha de género en la tasa de participación de la mujer en el trabajo (0’6 puntos entre 1995 y 2015) en el ámbito global, “no hay lugar en el mundo en el que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo no sea inferior –y, a veces, muy inferior– a la de



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

los hombres”¹ y, en segundo lugar, que hay un segundo factor de importancia, ya que afirma que la segregación [de género] es uno de los problemas más persistentes en los mercados de trabajo de todo el mundo. De hecho, se nos afirma en este informe (página 41) que la “ ... segregación por sexo en el trabajo [es un]... indicador de la discriminación [que] ha sido reconocida en el Convenio sobre la discriminación [empleo y ocupación], 1958 [núm. 111], de la OIT. De hecho, la discriminación por razón de sexo es uno de los aspectos más negativos de la desigualdad de género en el mercado laboral: generalmente se liga a salarios más bajos y peores condiciones de trabajo en las ocupaciones con presencia mayoritaria de mujeres²”. Esta segregación es sectorial y ocupacional³ y se estudia pormenorizadamente en dicho informe.

Desde un análisis en el que se introduzca como variable fundamental el factor sexo/género, se ha de partir de la diferente situación que las mujeres y los hombres ocupan en una sociedad patriarcal. Se sostienen estas sociedades sobre la base de otorgar a la diferencia sexual unos valores culturales específicos, muy unidos a la capacidad reproductiva de la mujer, de lo que se hace atribuir diferencias en las aptitudes, en las actitudes, también de tipo psicológico (una psicología diferencial) y relativa a sus capacidades, de tal manera que no sólo se han diferenciado estas para hombres y mujeres, sino que ello ha llevado aparejado que la mujer hayan tenido atribuidos espacios distintos (la mujer las reproductivas, muy relacionadas al espacio privado y el hombre las productivas, que tienen que ver con el trabajo remunerado, el espacio público, el poder y la toma de decisiones); finalmente todo ello se cierra con la distinta consideración de hombres y mujeres, de tal manera que las funciones y trabajos de la mujer han tenido siempre una menor consideración social y, al mismo tiempo que la mujer se haya subordinado tradicionalmente al hombre (distintas relaciones de

¹ Página 6 de dicho informe

² Para la comprensión de la importancia de este fenómeno no nos resistimos a transcribir este párrafo que se contiene en el informe de referencia (página 41): “La segregación sectorial y ocupacional puede verse como un ciclo: a medida que las mujeres y los hombres se ven progresivamente confinados en ciertas ocupaciones, se consolidan los estereotipos en que se encasillan las aspiraciones, las preferencias y las capacidades de unas y otros. A su vez, esto influye tanto en la opinión que los empleadores se forman de las competencias laborales y las actitudes de los hombres y las mujeres como en las aspiraciones individuales de cada trabajadora o trabajador. Así, aumentan las probabilidades de que las mujeres y los hombres se encaminen por rumbos profesionales diferenciados, integrándose en sectores y ocupaciones que se consideran respectivamente como «femeninos» o como «masculinos», y también de que tropiecen con dificultades si tratan de evitar estos estereotipos...”

³ De acuerdo con el informe de la OIT de 2016 que comentamos (p XVI) “Un análisis de 142 países muestra que las mujeres continúan estando excesivamente representadas (en comparación con su porcentaje en el empleo total) en dos grupos profesionales, a saber, «Trabajadores administrativos, de los servicios y del comercio» y «Ocupaciones elementales». Éste es particularmente el caso en las economías en desarrollo, en las que las mujeres constituyen más del 60 por ciento y casi el 50 por ciento del empleo total en estas dos ocupaciones peor remuneradas (...). En cambio, en los países desarrollados, las mujeres están relativamente más representadas en el grupo profesional mejor remunerado, es decir, «Directores, profesionales y técnicos» (48,1 por ciento)...La segregación ocupacional se ha incrementado más aún en los dos últimos decenios con el cambio tecnológico”



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

poder). Es cierto que la situación de la mujer no es la misma, hoy en día, en todos los países del mundo, a pesar de que nos hallamos inmersos en un mundo globalizado. Lo cierto es que la evolución económica, cultural y política es diversa en todos ellos y que la posición de la mujer ha logrado más conquistas en unos que en otros. Pero, como nos dice este informe, con carácter general la discriminación de género en el ámbito laboral ha venido implicando que “Los distintos sectores y ocupaciones se perciban como «femeninos» o «masculinos» en función de las competencias laborales exigidas en los puestos de trabajo que ofrecen, y también en función de la cultura de trabajo predominante. Los empleos que requieren competencias interpersonales o que comprenden tareas de prestación de cuidados se clasifican como trabajos «femeninos» para los cuales hacen falta habilidades «femeninas», consideradas innatas de la mujer, y las actividades conexas se ven como una simple prolongación de la división de tareas familiares [...]. En cambio, los empleos que exigen capacidades físicas, correr riesgos o tomar decisiones se consideran más «masculinos»[esto es lo que llamamos segregación horizontal]. Análogamente, la racionalidad –entendida como lo contrario a lo emocional– se percibe en gran medida como un rasgo «masculino», y se asocia a las profesiones y puestos de trabajo en que predominan los hombres, como la ingeniería o las tecnologías de la información y la comunicación...”

Estas mayores dificultades estriban en dichos estereotipos sobre la distribución de tareas y capacidades que implican, así como su diversa consideración, también (algo que se estudia en este informe y que es consecuencia de aquellos estereotipos) en el uso distinto del tiempo de las mujeres, que aún en las sociedades más democráticas y avanzadas sigue siendo distinto al de los hombres, fundamentalmente por el mayor tiempo que estas dedican a las labores no remuneradas (maternidad, cuidados de hijos e hijas, de otros familiares, labores domésticas etc) que por sí mismas lastran no sólo las posibilidades de acceso al empleo, sino el mantenimiento en el mismo y la misma posibilidad de promoción (la maternidad y los cuidados familiares como interrupción de la vida laboral es un ejemplo de ello). Como el informe que menciono pone de relieve, podemos hablar de una feminización del desempleo, pero también de una feminización del empleo de peor calidad y peor remunerado y de una feminización del trabajo informal. No en vano no es ajeno a todo ello que se nos afirme en dicho informe que en el mundo las mujeres aún ganan en promedio un 77% de lo que ganan los hombres (Página XIX), de modo que concluye que “en tiempos recientes, se han realizado ciertos progresos en la reducción de esta brecha salarial entre hombres y mujeres, pero las mejoras son mínimas y, si prevalecen las tendencias actuales, se necesitarán más de 70 años para colmar totalmente la desigualdad salarial por motivo de género (de acuerdo con los datos de la Agencia Tributaria, se pone de relieve que en España la brecha salarial es del 23,5%). La reducción de esta última se atribuye principalmente a medidas de política explícitas encaminadas a hacer frente a los desequilibrios de género en el mercado laboral, y no tanto a la mejora general del nivel de vida. De hecho, la brecha



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

salarial entre hombres y mujeres no está relacionada con el nivel de desarrollo económico de un país, ya que algunos de los países con altos niveles per cápita se cuentan entre aquéllos en los que esta brecha es mayor. El desarrollo económico no asegurará por sí solo la distribución equitativa entre hombres y mujeres de los beneficios derivados del crecimiento”. El lastre que todo ello produce es evidente: “La brecha de género en el empleo y en la calidad del empleo significa que las mujeres tienen un acceso limitado a la protección social relacionada con el empleo, en los casos en que dichos regímenes existan. Unas tasas más bajas de empleo asalariado formal, junto con menos horas de trabajo y menos años de empleo asegurado para las mujeres, tienen consecuencias negativas para las primas de antigüedad en la retribución, así como para la cobertura de regímenes contributivos relacionados con el empleo. En particular, las prestaciones pecuniarias de maternidad y la atención de salud son fundamentales para atender las necesidades específicas de las mujeres durante sus años activos, al igual que unas pensiones adecuadas para las mujeres en la vejez. Como consecuencia de la brecha de género en el trabajo, la cobertura (tanto legal como efectiva) de los regímenes contributivos obligatorios de protección social es menor para las mujeres que para los hombres, lo que da lugar a una disparidad general entre hombres y mujeres en materia de protección social. A escala mundial, el porcentaje de mujeres que superan la edad de jubilación y que perciben una pensión es, en promedio, 10,6 puntos porcentuales inferior al de los hombres. Casi el 65 por ciento de las personas que superan la edad de jubilación sin recibir ninguna pensión regular son mujeres”.

Otro dato significativo: de acuerdo con la publicación de El Mundo del día 8 de marzo de 2017 titulada ‘Paso Atrás en la igualdad de Género’ “En lo que ellas ganan por goleada es en el trabajo a tiempo parcial. Globalmente, son más del doble (33 ellas, 16 ellos) las mujeres con este tipo de contratos, según el WEF. Además, dedican cuatro horas diarias a trabajos no remunerados, frente a la hora y media que emplean los hombres”.

En España, el informe del CES revela que trabajan a tiempo parcial más del triple de mujeres que de hombres: un 25,2% y un 7,9%, respectivamente. Además, ellas trabajan una hora más y dedican un 20% más de tiempo a trabajo no remunerado cada día. Esta diferencia «es una limitación importante para el desarrollo de su carrera profesional, ya que merma la disponibilidad de la mujer para viajar, ampliar redes profesionales e incrementar su visibilidad⁴».

Parece entonces evidente otra de las consecuencias para la carrera profesional y la promoción en el trabajo de las mujeres: el acceso a cargos de liderazgo y dirección y

⁴ Este informe apareció recientemente publicado en el Mundo. Fuente: <http://www.elmundo.es/economia/2017/03/05/58b956ebe5fdea615f8b45f5.html>



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

toma de decisión empresarial (es la otra forma de segregación, la llamada vertical). En este sentido, como se muestra en el informe de la OIT (2015)⁵, “La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso”, en la actualidad hay más mujeres en puestos de toma de decisiones que hace una década. En todas las áreas, sin embargo, las mujeres siguen estando poco representadas en los niveles decisorios y de dirección. Entre 2000 y 2012, la proporción de mujeres en puestos de dirección en 25 países aumentó en más de un 5 por ciento. Las mujeres ocupan al menos el 30 por ciento de los puestos de dirección en 70 países. Según una encuesta de la OIT realizada a empresas, en 2013 el 26 por ciento de los [as] directores [as] generales del mundo eran mujeres; los niveles más altos se encontraban en América Latina y el Caribe (40 por ciento de directoras generales) y Europa Central y Oriental (45 por ciento de directoras generales). Sin embargo, en el mundo, con las excepciones de Colombia, Jamaica y Santa Lucía, hay más hombres que mujeres en los puestos de dirección (OIT, 2015). En algunos países, como Alemania, Canadá y España entre 2000 y 2011 la proporción de mujeres en puestos de dirección se redujo (OIT y otros, 2014)” Y concluye que “Sólo el cinco por ciento de los directores ejecutivos de las principales corporaciones son mujeres. Mientras más grande es la empresa, menores son las probabilidades de que sea dirigida por una mujer”. Como ya se ha puesto de manifiesto en España, de 35 empresas del IBEX sólo 2 están presididas por mujeres y sólo hay un 14% de mujeres en puestos de dirección.

Puros estereotipos, sobre todo teniendo en cuenta que, de acuerdo con el informe de la OIT de 2015, el impacto de la participación de las mujeres en los consejos en las direcciones empresariales ha arrojado cifras muy positivas⁶. Si los estereotipos y las divisiones sociales y laborales que conllevan relegan a la mujer al ámbito privado y producen segregaciones y discriminaciones, entre ellas la que ahora estudiamos, el freno a la carrera profesional de las mujeres y su consiguiente acceso a puestos de poder y toma de decisión y dirección empresarial, los datos reales se empeñan en demostrar lo erróneo de estos estereotipos y, sin embargo, los mismos subsisten.

⁵ Al que se refiere el informe OIT 2016

⁶ Se nos dice en la página 46 del informe de la OIT 2016 al hilo de esta reflexión que “En los últimos años, gran cantidad de investigaciones han demostrado las repercusiones positivas de la mayor diversidad de género en las funciones de dirección (OIT, 2015; McKinsey and Company, 2013; Catalyst, 2013; Credit Suisse, 2012, y Comisión Europea, 2010). En general, las empresas con equipos directivos con equilibrio de género tienen mejores resultados financieros que las que no lo tienen (McKinsey, 2013). Como se indicó en un informe de Catalyst (2013), una comparación entre empresas con pocas mujeres en sus consejos de administración y empresas con un número importante de consejeras puso de manifiesto que el rendimiento sobre las ventas de estas últimas está un 16 por ciento por encima, y que la rentabilidad del capital invertido es también superior en un 26 por ciento. Otro estudio realizado por Credit Suisse (2014), demostró que las empresas con más mujeres en los consejos de administración o en alta dirección registran mayores rendimientos del capital social y obtienen valoraciones más altas y porcentajes más elevados de pago de dividendos. En promedios calculados sobre un período de nueve años (2005-2013), las empresas con al menos una mujer en su consejo de administración tuvieron un rendimiento del 14,1 por ciento sobre el capital social, en comparación con el rendimiento del 11,2 por ciento de las empresas sin mujeres consejeras”.



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

Estos datos son suficientes para poner de relieve la discriminación por razón de género y sus efectos en las mujeres. No ha sido suficiente, pues, las proclamaciones formales de igualdad ni el acceso a la igualdad de oportunidades. Por lo tanto hace falta un paso más. En este sentido ha venido evolucionando la interpretación de nuestro Tribunal Constitucional en relación al art. 14 de la Constitución Española, desde una interpretación formal del principio a una interpretación más amplia y justa. Si el art. 14 no sólo proclama la igualdad como derecho fundamental, sino que prohíbe la discriminación por razón de sexo (entre otras circunstancias) se ha de tener en cuenta la realidad social concreta para apreciar si en ella existen desigualdades de facto y, de ser así, llevar a cabo medias de acción positiva para eliminar las diferencias. Es decir, se pasa del concepto de igualdad formal al de igualdad efectiva. Y ello implica que los poderes públicos deben adoptar medidas que fomenten la igualdad y remuevan las desigualdades.

Es en este sentido que debe interpretarse la LO 3/2007 de 22 de marzo (desde ahora LOI), para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres en el ámbito jurídico español, cuyo artículo 1 resulta del siguiente tenor:

1.- Las mujeres y hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los arts. 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2.- a estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo

Ley de carácter transversal, pues y que, por lo mismo, desarrolla una normativa relativa a la adopción de medidas para el fomento de la igualdad y la interdicción de la discriminación de género en el ámbito de las Administraciones Públicas, de la actividad de los medios de comunicación, medidas de presencia equilibrada en la Administración de hombres y mujeres y en sus órganos directivos, organismos públicos o dependientes de ella, medidas de fomento de igualdad en las fuerzas armadas, en las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, y en el acceso a bienes y servicios. También, obviamente la Ley contiene apartados relativos a las medidas de fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación en este sector de la realidad.. Podemos resaltar en lo que ahora nos ocupa

- Incluye a consecución de la igualdad entre hombres y mujeres dentro de las acciones de responsabilidad de las empresas (art. 75 de dicha Ley)
- La obligatoriedad de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

a través del desarrollo de las medidas oportunas (art. 45.1)

- La obligatoriedad de las empresas de más de 250 trabajadores de elaborar un plan de igualdad que recoja las medidas de igualdad de la empresa (arts. 45 y 46)

En concreto queremos reseñar los siguientes artículos de dicha Ley:

Artículo 45. *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.*

1. Las empresas 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta 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.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. 5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. *Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.*

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. 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 mujeres y hombres, 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.

Esta ley ha supuesto modificaciones legislativas en el ámbito de la función pública, que ha debido adoptar estas obligaciones y principios legales. En concreto el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del estatuto básico del empleado público resulta del siguiente tenor:

Disposición adicional séptima. Planes 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



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

Por último, es de resaltar que esta Ley otorga una gran importancia, en este ámbito, a la negociación colectiva, para la definición de las medidas concretas de fomento de la igualdad y de corrección de las desigualdades de género.

A esta obligación legal y a la realidad social de discriminación concreta a que se refiere es a lo que responde el presente plan de igualdad de los y las trabajadoras del Ayuntamiento de Úbeda.

MARCO NORMATIVO

ÁMBITO INTERNACIONAL: No debemos desdeñar, todo lo contrario, que España pertenece a Organizaciones Internacionales y ha suscrito diversos instrumentos en dicho ámbito que propugnan la actuación del Estado para la erradicación de la discriminación por razón de género. En este sentido somos parte de la ONU, organización de carácter universal, y en este ámbito debemos tener en cuenta, sobre todo, como nos recuerda la Exposición de Motivos de la Ley 12/2007, Para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, la Declaración para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1.967; la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979). Instrumentos que determinan que la desigualdad de género atenta contra derechos fundamentales de la mujer y que instan a la puesta en marcha de políticas de igualdad. Debemos añadir las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de la ONU y, sobre todo, la de Beijing de 1995, de la que emanan importantes estrategias en esta materia. Compromisos que ha adquirido España y que en muchas ocasiones han determinado modificaciones legislativas y acciones específicas..

Como miembros de la Unión Europea, nos son de aplicación numerosas directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones sobre la materia, siendo de resaltar que, de acuerdo con el tratado constitutivo de la Unión Europea, tras las modificaciones operadas por el Tratado de Ámsterdam (1997) incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover la igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias; por último debemos referirnos a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, cuyo art. 23 hace referencia específica a la igualdad entre hombres y mujeres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato.

Por lo tanto estamos ante una realidad y ante la adquisición de compromisos específicos para afrontarla.

ÁMBITO ESTATAL: Partiendo de que la igualdad se configura como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico en el art. 1 de la Constitución Española, es, además, un Derecho fundamental, de acuerdo con lo prevenido en el art. 14 de nuestra Carta Magna. Ya hemos podido referirnos a la evolución en la determinación interpretativa de



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

este principio por nuestro Tribunal Constitucional que a la igualdad formal añade la prohibición de no discriminación (al tiempo que el art. 9.2 del mismo cuerpo legal obliga a los poderes públicos a actuar para hacer efectivo el derecho y remover los obstáculos que impidan su efectividad), lo que añade un matiz material de importancia al derecho y justifica la acción positiva en este ámbito.

Es precisamente como desarrollo de este modelo que se dicta en nuestro país la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y cuyo aspecto más sobresaliente es crear modelos y principios de acción positiva en todos los ámbitos de la realidad. En lo tocante al área del trabajo, esta ley implica importantes modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público.

COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA: El Estatuto de Autonomía andaluz, tras su modificación por Ley Orgánica 2/2007. De acuerdo con su art. 10, “La comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social” Y el art. 73 (relativo a las competencias) establece que es competencia de la Comunidad “la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos”, así como “dictar normas propias o de desarrollo en esta materia, la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer y el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo”

En desarrollo de todo ello se ha dictado la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de Género en Andalucía. En su artículo 5 insta a los poderes públicos a potenciar que “la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género”.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ÚBEDA.

Haciendo suyos los principios regulados en el Capítulo I del Título II de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, esta Corporación local, al amparo de lo establecido en el art. 4 de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, PROCLAMA como principios generales de su actuación:



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

1º. La Igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. En este sentido esta Corporación Local potenciará que la perspectiva de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos sus ámbitos de actuación y, en especial, en el laboral e incorporando como herramienta básica la evaluación del impacto de género en el desarrollo de su actividad.

2º.- la adopción de medidas que impidan la discriminación, hagan efectiva la igualdad entre mujeres y hombres y remuevan los obstáculos que pudieran existir para alcanzar su efectividad. Las acciones positivas serán una estrategia para lograrlo.

3º.- El fomento del principio de corresponsabilidad a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y del cuidado de personas en situación de dependencia y, en especial, a través del reconocimiento de la maternidad, biológica o no, como un valor social que debe ser desarrollado en este contexto de corresponsabilidad con el apoyo de la Administración Pública. A tal efecto se diseñarán medidas específicas para alcanzar dicho objetivo.

4º.- La especial atención para la protección de la igualdad de trato, a aquellas mujeres y colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación y en situación de especial vulnerabilidad.

5º.- El fomento de la participación y composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones.

6º.- la actuación coordinada bajo los principios de colaboración y coordinación entre las distintas administraciones, instituciones y agentes sociales para la actuación con el objetivo de alcanzar y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

7º.- La eliminación del lenguaje sexista

8º.- la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad entre los mismos, que elimine estereotipos y transmita modelos que restituyan la dignidad de las mujeres.

9º.- la adopción de medidas, de carácter general y, en su caso, específicas, que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y en lo concerniente a las condiciones laborales

10º.-el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres se integrará de modo transversal en toda la actividad de la Corporación local, alcanzando a todas sus competencias en todos los ámbitos.

11º.- A dichos fines será elemento vertebrador de sus políticas en materia laboral



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

el diseño de planes específicos, de duración determinada y basados en el principio de evaluación permanente, flexibilidad, transparencia e impulso de la negociación colectiva.

VIGENCIA DEL PLAN

Este plan tendrá una vigencia de 4 años.

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

MEDIDA 1 ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO 1.- Promover la incorporación de las mujeres al trabajo a través de la ofertas de empleo público y favorecer la movilidad y promoción interna de las mismas

- **ACCIÓN 1.1.** Los acuerdos de ofertas de empleo público, así como los de movilidad o de promoción interna no podrán contener elementos que generen discriminación directa o indirecta en los términos previstos en el art. 6 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (desde ahora LOI)
- **ACCIÓN 1.2.** En las ofertas públicas de empleo se eliminará el lenguaje sexista y se adoptarán cuantas medidas de acción positiva se estimen adecuadas para favorecer la participación de las mujeres en dicho proceso, sobre todo llevando a cabo fórmulas de divulgación a través de colectivos y sectores de población que se determinen.
- **ACCIÓN 1.3.** En todos los procesos, ya sean de acceso al empleo, de movilidad interna o de promoción interna, cuando los mismos hagan referencia a puestos de trabajo para grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas se favorecerá acciones positivas adecuadas a favor de las mujeres, tal y como se definen en el art. 11 de la LOI a los mismos, en especial se tomarán estas medidas en lo relativo a los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en dichos procesos
- **ACCIÓN 1.4.** El Ayuntamiento de Úbeda, a través de sus órganos de contratación y en relación con la contratación de empresas, incluirá en las cláusulas condiciones específicas con el fin de promover la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, de conformidad con la normativa reguladora de la contratación pública y de acuerdo con el art. 33 de la LOI. A tal efecto se incluirán las cláusulas concretas sobre requisitos que dichas empresas deben cumplir en relación con el principio de igualdad en el ámbito



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

laboral y condiciones de ejecución de los contratos que velen por el cumplimiento de dicho principio a lo largo del período de vigencia de los mismos. Todo ello habrá de tener en cuenta la naturaleza específica y el objeto concreto de cada contrato.

- **ACCIÓN 1. 5.-** Desarrollar planes de formación para el fomento de la inserción laboral de las mujeres.
- **ACCIÓN 1. 6.-** Se tomarán medidas para evitar que procesos relativos a las ofertas de empleo público formalmente neutras puedan producir efectos de discriminación por razón de sexo.

OBJETIVO 2.- Garantizar la composición equilibrada de los Tribunales de selección de personal.

- **ACCIÓN 1.7 .-** Se garantizará que en los tribunales de selección haya una composición equilibrada de hombres y mujeres, en una proporción que no supere el 60% y no sea inferior al 40% de cada sexo.

OBJETIVO 3.- Garantizar el principio de igualdad en relación a las pruebas selectivas

ACCIÓN 1.8.- Se desarrollará un protocolo de actuación que habrá de ser seguido por todos y todas las que intervengan en los Tribunales de Selección de personal, a fin de que la misma se produzca en las debidas condiciones de igualdad

- **ACCIÓN 1.9.-** Se llevarán a cabo las oportunas actuaciones para la implantación del currículum anónimo en los procesos de selección que elimine en los mismos cualquier sesgo de género.
- **ACCIÓN 1.10.-** Se llevarán a cabo informes de impacto de género en todas las pruebas selectivas, revisando periódicamente sus resultados, corrigiendo, en su caso, los impactos negativos de género que se pudieran producir.
- **ACCIÓN 1.11.-** Introducir en los temarios de procesos selectivos contenidos específicos relativos a la discriminación y la violencia de género, así como la legislación nacional y autonómica que esté vigente en cada momento al respecto.

MEDIDA 2.- PROMOCIÓN

OBJETIVO alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad.

ACCIÓN 2.1 Llevar a cabo medidas específicas en orden a eliminar los



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

obstáculos que a causa de la discriminación de género y su consecuencia de desigualdad en todos los ámbitos de la vida, particularmente las cargas familiares, dificulten el acceso de las mujeres a la promoción dentro del Ayuntamiento.

ACCIÓN 2.2 llevar a cabo estudios de impacto de género de las distintas convocatorias de promoción.

ACCIÓN 2.3 se adoptarán las medidas adecuadas que impidan que los sistemas de promoción, concursos y convocatorias cuenten con elementos de discriminación directa o indirecta.

ACCIÓN 2.4 en la promoción a puestos especialmente masculinizados, adoptar las medidas de acción positiva que fomenten el acceso de las mujeres.

ACCIÓN 2.5.- Se establecerá un sistema de indicadores, que será elaborado por la Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad en el Trabajo, que permita recoger la evolución del acceso de hombres y mujeres a los distintos puestos de responsabilidad, en los que se incluyan no solamente altos cargos y direcciones, sino también las jefaturas de servicios, direcciones, divisiones y departamentos.

MEDIDA 3 FORMACIÓN

OBJETIVO.- Fomentar la formación para la promoción de la igualdad de género, impulsando una nueva cultura basada en la igualdad efectiva de mujeres y hombres por medio de acciones de información y sensibilización de la plantilla municipal

- **ACCIÓN 3.1.-** El plan de formación del Exmo. Ayuntamiento de Úbeda será la herramienta fundamental para la promoción de una cultura de igualdad en esta corporación local, a cuyo fin se hará una oferta anual de cursos y talleres específicos en materia de igualdad y en todos los ámbitos (laboral, social, económico, familiar, político etc), que habrá de considerarse módulos transversales.
- **ACCIÓN 3.2** – Se favorecerá el uso de buenas prácticas tanto en los Diagnósticos de Necesidades Formativas como en la Planificación de la Formación, atendiendo en todas sus fases a la perspectiva de género
- **ACCIÓN 3.3** Se fomentará que estos cursos de igualdad sean impartidos por personas especialmente formadas en materias de igualdad y género, lo que habrá de acreditarse con la titulación y práctica adecuada.
- **ACCIÓN 3.4** Se fomentará la participación equilibrada de hombres y mujeres como formadoras/es en dichos cursos.
- **ACCIÓN 3.5** Fomentar la participación de personal masculino en dichos cursos, especialmente del personal que ocupe puestos de trabajo en los que las mujeres estén infrarrepresentadas.
- **ACCIÓN 3.6** se elaborarán folletos y material divulgativo sobre perspectiva de género para ser repartido entre el personal del Ayuntamiento



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

OBJETIVO 2 Promover medidas de formación en relación a la corresponsabilidad familiar.

- **ACCIÓN 3.6** Se establecerá la preferencia en la adjudicación de plazas en el plan de formación a las personas que se reincorporen a su puesto de trabajo, tras permisos, licencias y excedencias por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.
- **ACCIÓN 3.7** Se fomentará el derecho a la formación durante el período de permiso de maternidad, paternidad, parto por adopción o acogimiento, excedencias y reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas, familiares y supuestos de violencia de género.

MEDIDA 4.- RETRIBUCIONES

OBJETIVO: Diseñar un sistema retributivo que no genere desigualdades y que garantice la igualdad de género.

ACCIÓN 4.1 Efectuar un informe anual sobre retribuciones en el marco de este plan, a fin de verificar el cumplimiento del objetivo de igualdad de género en el ámbito retributivo, para lo cual habrán de incorporarse los indicadores específicos que permitan una concreción adecuada con desagregación de datos por sexo, en relación a las y los trabajadores de este Ayuntamiento, de modo que permita un análisis comparativo que permita concluir si se alcanza el objetivo de igualdad retributiva en los distintos niveles salariales

ACCIÓN 4.2 En los casos en los cuales se detecte que se produzcan en los distintos niveles, sistemáticamente, incrementos retributivos a favor de un sexo en detrimento de otro, dentro de las distintas categorías y relacionando las distintas categorías entre sí, se tomarán las oportunas medidas correctoras que permitan alcanzar la igualdad retributiva propuesta.

ACCIÓN 4.3 Se analizará específicamente que en los distintos componentes del complemento específico se asegure una aplicación igualitaria entre trabajadoras y trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Úbeda, de manera que se cumpla el requisito de igual salario por igual trabajo o equivalente. Para ello se procederá a la actualización de los Puestos de Trabajo de esta Corporación Local.

ACCIÓN 4.4 Se cuidará específicamente que la aplicación de los complementos variables no atenten contra el principio de igualdad entre hombres y mujeres, adoptando las medidas oportunas para que los mismos cumplan el requisito de igual salario por igual trabajo o equivalente.



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

ACCIÓN 4.5 Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres con formación en igualdad en las distintas reuniones, entrevistas, cuestionarios, observaciones, etc. que se desarrollen en los procesos de Valoración de puestos de trabajo

ACCIÓN 4.6- Todo desarrollo o revisión de normativa en torno a la Valoración de Puestos de Trabajo deberá llevarse a cabo desde una perspectiva de género, para lo cual contará con la participación de personas cualificadas para ello.

ACCIÓN 4.7 Se desarrollará un Sistema Retributivo y de Complementos salariales que sea objetivo, claro y conocido por la plantilla en su conjunto

MEDIDA 5.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL.

OBJETIVO 1: Fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral

ACCIÓN 5.1 En los planes anuales de formación, que se llevarán a mesa de negociación, se incorporarán actividades formativas que sensibilicen sobre la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el uso del tiempo y en los cuidados y tareas domésticas. Se procurará que esas actividades sean transversales en dichos planes formativos.

ACCIÓN 5.2 en el marco de la negociación colectiva se incluirán medidas de fomento de la corresponsabilidad propuesta.

ACCIÓN 5.3 La Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad en el trabajo, podrá en marcha un canal de sugerencias por parte de las y los trabajadores del ayuntamiento en relación a la corresponsabilidad que se propone.

ACCIÓN 5.4 creación de un grupo de trabajo paritario para el análisis de la situación de la corresponsabilidad en lo tocante al personal del ayuntamiento y que sirva de receptor de sugerencias por parte de las y los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento a estos efectos.

OBJETIVO 2 facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral respecto de las y los trabajadores del Ayuntamiento de Úbeda.

ACCIÓN 5.5 analizar la situación actual de las medidas adoptadas en el convenio colectivo vigente o en el Acuerdo Negociado y, por ello, tanto del personal funcionario, como del personal laboral de este ayuntamiento, a efectos de incorporar, en su caso, las reformas legislativas más favorables que puedan haberse regulado desde la entrada en vigor de dicho convenio. A tal efecto se creará un grupo de trabajo con dicho fin.



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

ACCIÓN 5.6 En el marco del canal de sugerencias mencionado en la acción 5.3, hacer posible la recepción de sugerencias sobre conciliación que pudieran estar interesados en poner de manifiesto los y las trabajadoras del Excmo. Ayuntamiento de Úbeda. Estas sugerencias serán recogidas, para su estudio y, en su caso, la propuesta de actuación oportuna, por la Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad en el Trabajo.

ACCIÓN 5.7 En el Informe anual que se lleve a efecto en el marco de este plan, incluir entre los datos estadísticos los relativos a la utilización de las medidas de conciliación existentes en cada momento, desagregados por sexos.

ACCIÓN 5.8 difundir entre la plantilla de esta Corporación Local las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que estén establecidos en cada momento, así como los datos relativos al ejercicio, anualmente, de este derecho entre los y las trabajadoras, desagregados por sexos.

ACCIÓN 5.9 Los recursos y medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral que en el cumplimiento de este Plan sean adoptados y que supongan un avance en la oferta de soluciones ya existentes, serán aplicables a todos los modelos de relaciones familiares y afectivas no convencionales (parejas de hecho, familias monoparentales, matrimonios de personas del mismo sexo...)

MEDIDA 6.- COMUNICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD, ELIMINACIÓN DE LENGUAJE SEXISTA Y PROHIBICIÓN DE USO DE IMÁGENES SEXISTAS.

OBJETIVO1: Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todos los documentos y textos administrativos, así como en todos los niveles y ámbitos del Ayuntamiento de Úbeda.

ACCIÓN 6.1 Elaboración y aprobación de una instrucción para todo el personal del Ayuntamiento de Úbeda, que recoja una Guía de Estilo, incluyendo las normas a seguir para la eliminación del lenguaje sexista en los distintos documentos que elaboren.

ACCIÓN 6.2 Se vigilará y velará para que cualquier comunicado, información y publicidad municipal no posea lenguaje discriminatorio por razón de sexo, ni ningún tipo de imagen sexista.

OBJETIVO2: Promover el mayor conocimiento por parte del personal municipal de los planes de igualdad y de las acciones, normativas y actuaciones que se lleven a cabo en aplicación del mismo.

ACCIÓN 6.3 El Ayuntamiento de Úbeda remitirá con la periodicidad que se determine, a la representación sindical, noticia de todas las actuaciones que se lleven



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

a cabo en materia de igualdad.

ACCIÓN 6.4 Se llevarán a cabo, con una periodicidad, cuando menos anual, sesiones formativas dirigidas a las y los representantes sindicales, en materia de igualdad.

ACCIÓN 6.5 Se difundirá este Plan de Igualdad entre todas las áreas municipales, tanto a los/as responsables de las mismas como entre todo el personal municipal, a fin de facilitar la mejor coordinación y colaboración en la ejecución de las medidas y acciones aprobadas.

ACCIÓN 6.6 Se difundirán entre toda la plantilla municipal todas las actuaciones, informes o documentos que la Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad lleve a cabo en cumplimiento del plan de igualdad.

ACCIÓN 6.7 Se llevarán a cabo entre la plantilla municipal, campañas de información y sensibilización en relación al principio de igualdad entre hombres y mujeres, la eliminación de estereotipos sexistas y de toda forma de discriminación por razón de sexo de cada persona.

OBJETIVO 3: Construcción de una página web del Ayuntamiento libre de sexismos, que sirva de plataforma de difusión e información sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

ACCIÓN 6.8 Una vez aprobado este plan, se iniciará una revisión del Portal del Ayuntamiento, para introducir en la misma en su diseño y contenido la perspectiva de género, cuidando la eliminación de lenguaje e imágenes sexistas.

ACCIÓN 6.9 Creación por parte del Ayuntamiento, en su Portal, de un apartado específico relativo a las políticas de igualdad, en la que se incluya, además de todo lo relativo a la labor del Centro Municipal de Información a la Mujer, los planes de igualdad del mismo, así como seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo para su puesta en marcha y aplicación

MEDIDA 7 .- VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO 1 Promover una actuación respetuosa e integral para la atención de las trabajadoras municipales que sean víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 7.1 Elaboración de un protocolo de actuación para la atención a las trabajadoras de esta Corporación local, tanto funcionarias como laborales que sean víctimas de violencia de género.

ACCIÓN 7.2 Se llevará a efecto una evaluación anual relativo al cumplimiento de dicho protocolo, en el que, además de las debidas conclusiones, se podrá interesar la inclusión de las medidas oportunas para la mejora del mismo.



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

ACCIÓN 7.3 Incorporación al Acuerdo Negociado y al Convenio Colectivo de los derechos laborales específicos para funcionarias y laborales que sufran violencia de género que se encuentran recogidos en el EBEP y en el Estatuto de los trabajadores, sobre todo a partir de la entrada en vigor de la Ley 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, mejoradas en lo que se decida por los trámites de la negociación colectiva.

OBJETIVO 2 llevar a cabo una atención adecuada, integral y protectora de los derechos de las trabajadoras municipales que pudieran ser víctima de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

ACCIÓN 7.3 Elaboración de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

ACCIÓN 7.4 Una vez puesto en marcha dicho protocolo, se efectuará una evaluación anual del cumplimiento del mismo, con las debidas conclusiones y, en su caso, propuestas de modificación para la mejora del mismo.

ACCIÓN 7.5 Se incluirán en el Acuerdo Negociado y en el Convenio Colectivo medidas específicas relativas a los derechos de las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo.

MEDIDA 8.-INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GENERO EN EL AMBITO DE LA SALUD LABORAL Y LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.

OBJETIVO 1.-Promover junto con el Servicio de Prevención la perspectiva de genero en el ámbito de la seguridad y salud laboral.

ACCION 8.1. Desarrollar un sistema de recogida de datos que permita valorar de forma desagregada por sexos todos los aspectos relativos a la prevención y salud laboral, en el ámbito municipal.

ACCION 8.2. Llevar a cabo un estudio específico (a través de encuestas) sobre las condiciones en las que se desarrolla el trabajo doméstico, la doble jornada y la dedicación al cuidado de otras personas, para conocer su incidencia sobre la salud del personal municipal.

ACCION 8.3. Realización y aprobación de un nuevo Protocolo sobre las condiciones de trabajo de la mujer embarazada.



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

ACCION 8.4. Se habrá de exigir formación del personal sanitario del Servicio de Prevención y Salud Laboral sobre "Salud y Género", de modo acreditado, para el desarrollo de acciones preventivas.

ACCION 8.5. Instituir que en la revisión médica de empresa, sea necesario llevar a cabo exámenes preventivos específicos para las mujeres y para los hombres.

ACCION 8.6. Se incorporará señalética con imágenes tanto de hombres como de mujeres en las instalaciones municipales de nueva creación.

ACCION 8.7. Inclusión , en los planes de prevención de los centros de trabajo, de modo detallado, de los lugares destinados a empleadas y empleados municipales, para su adecuación a la normativa vigente.

OBJETIVO 2.- Establecer un modelo de evaluación de riesgos más sensible a los géneros que se entregará al Servicio de Prevención para su puesta en práctica.

ACCION 8.8. La evaluación de riesgos deberá tener en cuenta la variable sexo/género y las modalidades de riesgo asociadas a dicha variable. Tal y como exige la legislación se habrá efectuar una gestión del riesgo basada en evaluaciones, y esto debería dividirse en cinco etapas:

1. Identificación de riesgos
2. Evaluación de riesgos
3. Puesta en práctica de soluciones
4. Supervisión
5. Análisis

ACCIÓN 8.9 Asegurarse de que las técnicas y los técnicos que intervengan en dicho proceso tengan conocimientos en materia de género y discriminación por razón de sexo en relación con la seguridad y salud en el trabajo, de modo acreditado y para todo el proceso de evaluación

ACCIÓN 8.10 Garantizar que los instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación incluyen asuntos pertinentes tanto para los hombres como para las mujeres que trabajan; en caso de que no los incluyan, adaptarlos.

ACCION 8.11. Se adoptarán medidas generales para promover la sensibilidad



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

de género en la gestión de la SST, entre las cuales estarán:

- Revisar las políticas de seguridad, incluyendo específicamente un compromiso de integrar el género además de los objetivos y procedimientos pertinentes.
- Intentar garantizar que los servicios de salud laboral internos y externos a los que se recurre adopten un enfoque sensible al género.
- Proporcionar formación e información sobre asuntos de género en relación con los riesgos para la seguridad y la salud a los asesores/as, jefes/as de servicio, encargados/as y demás personal del Ayuntamiento con funciones de prevención y supervisores, representantes sindicales, comisión de seguridad, etc.
- Vincular la seguridad y salud laborales con cualquier medida por la igualdad adoptada en el trabajo.
- Estudiar modos de fomentar que un mayor número de mujeres participen en comisiones de seguridad; por ejemplo, ¿se celebran las reuniones en horas en que las mujeres pueden asistir?

ACCIÓN 8.12 Se diseñará un protocolo de actuación que incluya todos estos criterios y cuantos sean necesarios incluir para que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en todas las actuaciones relativas a la seguridad e higiene en el trabajo, tanto por el personal del Ayuntamiento con responsabilidades en la materia, como para los servicios externalizados por la corporación local en dicho ámbito de actividad

ACCIÓN 8.13 En las ofertas de contratación se incluirán cláusulas relativas a las obligaciones empresariales en relación con la Seguridad y Salud laboral y la igualdad entre hombres y mujeres

MEDIDA 9 CULTURA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y TRANSVERSALIDAD.

OBJETIVO La igualdad de oportunidades debe estar integrada en toda la actividad del ayuntamiento, como requisito necesario de actuación, de modo que informe toda la actividad municipal.

ACCIÓN 9.1: Se elaborará una instrucción recogiendo el modo de llevar a cabo la recogida de información de toda la actividad del ayuntamiento, desagregando todos los datos por sexo.

ACCIÓN 9.2 Se elaborará, al mismo tiempo una instrucción que recoja la incorporación de cláusulas en la contratación, que sirvan para la determinación de la valoración de las empresas que se presenten a dicha contratación, en relación con sus planes y, en su caso, medidas concretas de igualdad, eventual posesión de distintivos o premios por el desarrollo y cumplimiento de criterios de igualdad, o se destaquen por su



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

compromiso con la igualdad de género.

ACCIÓN 9.3 Se establecerá una guía de trabajo que introduzca indicadores que permitan poner de manifiesto roles de género, valores, condiciones, situaciones, necesidades, y aspiraciones profesionales de hombres y mujeres en la plantilla municipal, así como aquellos indicadores que permitan conocer variables cuya concurrencia genere situaciones de discriminación por razón de sexo.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

I.- El seguimiento y la evaluación final del plan de igualdad corresponderá a la **Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad en el Trabajo**, comisión que tiene atribuida, de acuerdo con lo aprobado en la Comisión de Bienestar Social, Mujer, Salud y Consumo, la competencia para el seguimiento del cumplimiento del presente plan. A estos efectos esta comisión deberá tener una representación equilibrada de hombres y mujeres, en los términos del art. 3.3 de la Ley 12/2007 Para la Promoción de la igualdad de Género en Andalucía

II.- Esta comisión podrá crear una **subcomisión de igualdad** para el apoyo en el seguimiento y evaluación del plan, que deberá tener, también, una representación equilibrada y a cuyo fin se establecerá una normativa de funcionamiento.

III.- A dicho fin, la Comisión podrá recabar informes de los distintos órganos y áreas del Ayuntamiento, que deberán llevarse a cabo, en todos los casos, desagregados por sexo.

IV.- Esta Comisión y en lo concerniente al plan de igualdad municipal, deberá elevar un informe anual, que será llevado a cabo en el primer trimestre de cada año, respecto del año anterior, en relación a la aplicación del mismo para el efectivo seguimiento de su puesta en práctica. En dicho informe, además, podrán relacionarse propuestas de modificación e inclusión de medidas, para alcanzar, de acuerdo con dicho informe, la efectividad del plan.

V.- La Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad, al finalizar los cuatro años de vigencia de presente plan, efectuará un informe final de evaluación del mismo, para lo cual recabará información de los distintos órganos y áreas de esta Corporación Local

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La elaboración del presente plan ha necesitado un previo diagnóstico de la



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

situación del personal del Ayuntamiento de Úbeda desagregado por sexo, no sólo porque este sea un requisito obviamente necesario si queremos conocer la realidad previamente a determinar cuáles son los posibles problemas y, en atención a ello, poder diseñar las estrategias para la solución de los mismos, sino que, además, deviene requisito legal, de acuerdo con lo determinado en el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que ya hemos dejado reseñado con anterioridad.

Se ha llevado a cabo, por lo tanto, un primer análisis de la situación del Ayuntamiento, que arrojaría, con carácter general, este resultado:

Desde un punto de vista general, es decir, apreciado el número de personal en su conjunto, es decir, la plantilla en su totalidad y desagregando este dato por sexo, encontramos que, en conjunto, existe una presencia desequilibrada de mujeres y hombres. El resultado final es que el 72,60% del personal son trabajadores y el 27,40%, trabajadoras. Por lo tanto, la presencia de hombres y mujeres en cómputo global de la plantilla se muestra muy desequilibrada a favor del personal masculino.

Atendiendo a las distintas áreas, es evidente que la situación entre las mismas difiere, por lo que debemos afirmar que los desequilibrios no son los mismos en unas y otras. Así las mujeres poseen mayor presencia en el área de servicios sociales. En áreas como alcaldía, deportes, economía y hacienda, recursos humanos, secretaria, servicios generales y urbanismo, aunque el número de trabajadoras sea menor tiende a equilibrarse. Siendo especialmente relevante el elevado porcentaje de masculinización del departamento de seguridad ciudadana, la unidad de consumo e higiene urbana y servicio de conservación y mantenimiento, policía local y bomberos/as.

También en cuanto a las variables de contratación y tipología de los puestos, destacan diferencias en los porcentajes de presencia de mujeres y hombres: El porcentaje de la plantilla de funcionarios, contratos fijos o indefinidos desagregada por sexo es un 75,73% de trabajadores frente a un 24,27% de trabajadoras. En cuanto a contrataciones temporales a tiempo completo se incrementa levemente el porcentaje de mujeres siendo un 56,25% frente a un 43,75% de hombres y en contrataciones temporales, a tiempo parcial disminuye notablemente pasando a un 12,5% de mujeres frente a un 87,5% de hombres.

En la distribución de la plantilla por edades se observa un gran desequilibrio a partir de los 30 años (de esta franja de edad encontramos un 67,2% de trabajadores frente a 32,8 de trabajadoras) incrementándose la diferencia a partir de los 46 años de edad (un 75,42% de trabajadores y 24,58%. de trabajadoras).

Viendo la distribución de la plantilla por antigüedad se observa que entre 6 y 10 años de servicio el porcentaje tiende a igualarse (57,89% de trabajadores y 42,11% de trabajadoras) existiendo los últimos 5 años un retroceso coincidiendo con la crisis



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

económica en el que el porcentaje de hombres ha subido a un 85,29% superando incluso el porcentaje de los trabajadores de más de 10 años de antigüedad, disminuyendo el número de trabajadoras hasta un 14,71%.

Según la distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios se observa que los grupos A1 y A2 con estudios universitarios se muestran en conjunto una presencia equilibrada, en el grupo C1 (estudios secundarios) la gran mayoría son hombres con un 91,23% y un 8,77% de trabajadoras, lo mismo que ocurre en el grupo C2 estudios primarios (79,29% hombres y 20,71% mujeres), con fuerte diferencia, pero menor que en las anteriores en el ámbito de las Agrupaciones profesionales sin estudios (69,75% hombres y 30,25% mujeres).

Los puestos directivos de las distintas áreas municipales son mayoritariamente ocupados por hombres, salvo los de administración nacional (secretaria, interventora y tesorera) y Jefatura de contratación y Patrimonio, siendo un 17,39% de trabajadoras frente a un 82,61% de trabajadores.

En el ayuntamiento la formación se realiza a través de planes de formación (plan agrupado de diputación de Jaén, plan de formación de la FAMP y plan de formación del Servicio de Prevención) siendo el porcentaje de participación equilibrado entre hombres (55%) y mujeres (45%). Las necesidades de formación se detectan con cuestionarios de necesidades e informes varios de Jefes de Servicio, difundándose en el tablón de anuncios, Jefatura de Servicio, correo electrónico y sindicatos. Los criterios de selección son: relación del contenido de la formación con el puesto que ocupa el/la trabajador/a, número de cursos realizados, informes de idoneidad, siendo la asistencia de carácter voluntario. Se realizan casi siempre fuera del lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral. No se imparte formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y tampoco formación específica para mujeres.

En lo tocante a retribuciones, cabe destacar:

En cuanto a la distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extra-salariales se igualan aunque se detectan ciertos picos en los distintos grupos debido a los puestos de jefaturas (17,39% de mujeres y 82,61% de hombres). Con compensaciones extra-salariales, mientras que las retribuciones comprendidas entre 14.001€ y 18.000€ están más o menos equilibradas, entre 18.001 y 24.000€, el 18,18% corresponde a trabajadoras y el 81,81% a trabajadores, alcanzando su máximo nivel en cantidades de más de 36.000€ (50hombres y 5 mujeres) con un 90,90% de trabajadores y 9,09 % de trabajadoras. Es decir, a mayor retribución, mayor desigualdad a favor de los trabajadores y en detrimento de las trabajadoras.

En cuanto a la distribución salarial en función de bandas salariales y categoría



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA

profesional se aprecia en la banda salarial de más de 36.000€ lo siguiente:

grupo A1, 5 hombres y 4 mujeres

grupo A2, 6 hombres y 0 mujeres

grupo C1, 25 hombres y 1mujer

grupo C2, 13hombres y 0 mujeres

grupo AP 1hombre y 0 mujeres

A menor categoría, las diferencias de retribuciones a favor de los hombres, se incrementa de modo significativo.

Nos llama la atención dentro del grupo AP que en la banda entre 14.000€ y 18.000€ el salario tiende a equilibrarse, mientras que entre 18.001€ y 24.000€ se produce un fuerte desequilibrio, ya que el 96,08% de quienes perciben estos salarios son trabajadores y el 3,92% trabajadoras.

Por lo tanto, entendemos que se aprecian desequilibrios de diversa índole entre hombres y mujeres, unos en cuanto a las áreas de empleo y otros relativos a la tipología del contrato y de carácter salarial. A parte de las medidas contenidas con carácter general en el plan que nos ocupa, su concreción estratégica requerirá una profundización en los niveles de diferencia por razón de sexo y sus causas, pues es evidente que en muchas ocasiones estas diferencias son multifactoriales en las que todas las causas no serán achacables tanto a la política de personal del propio Ayuntamiento como a la situación de discriminación que la mujer sufre respecto al hombre en todos los aspectos de la vida y que determina profundamente sus posibilidades de acceso y mantenimiento del empleo. Por ejemplo, hemos visto muy posible relación de causalidad entre menor acceso al empleo de mujeres y crisis económica (lo que podría tener una relación directa con las fórmulas de política económica elegidas para dar salida al crecimiento económico).

A continuación se añaden algunas tablas que recogen el estudio diagnóstico previo de datos desagregados por sexo en los que hemos apoyado nuestras conclusiones:



Tabla 1: Plantilla Desagregada por Sexo

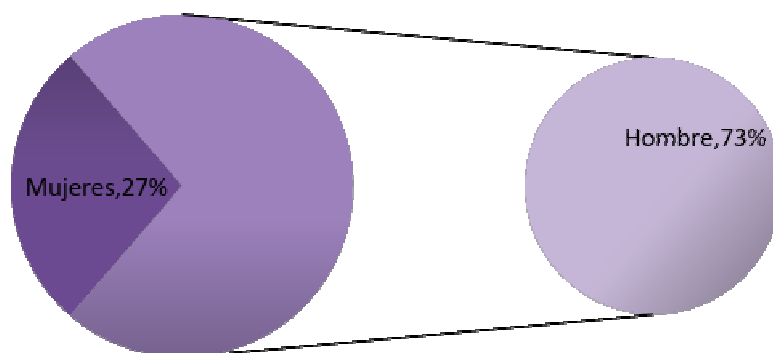
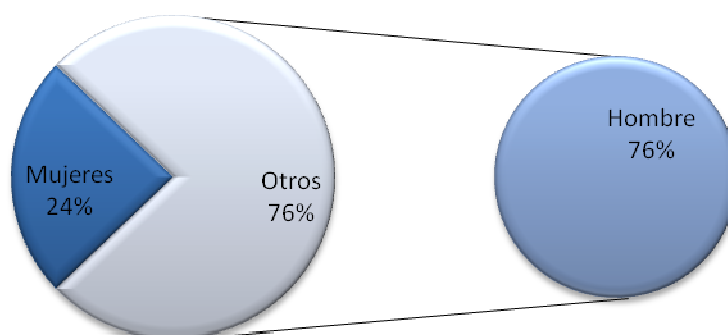


Tabla 2: Plantilla con contrato fijo y funcionarios/as





**Tabla 9: Distribución de la Plantilla
por Edad**

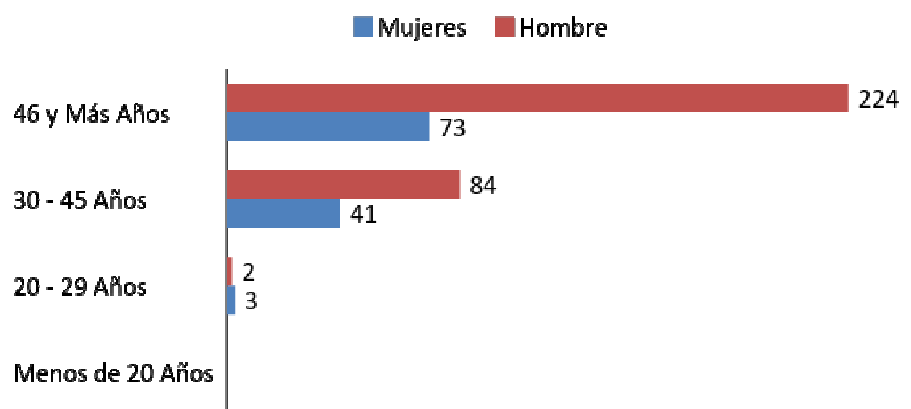




Tabla 10: Distribución de plantilla según relación laboral

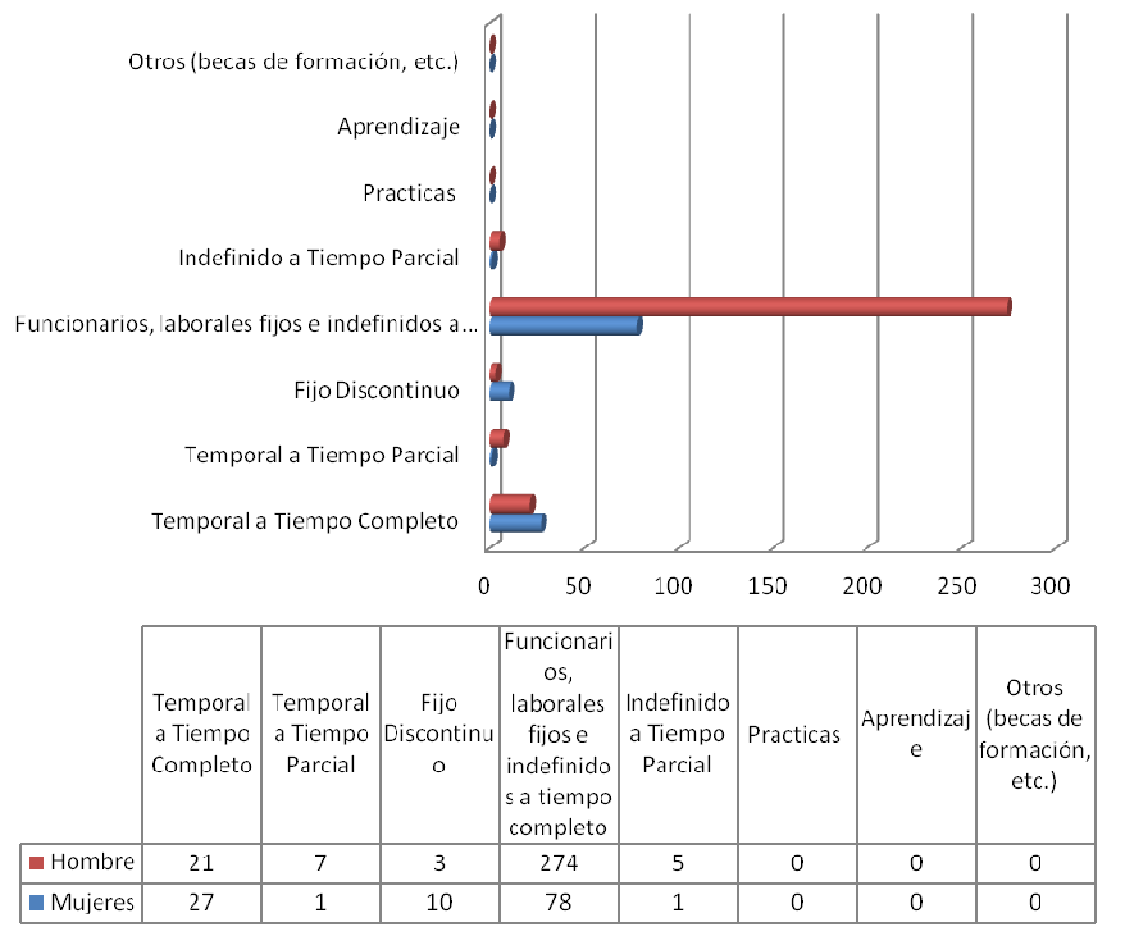




Tabla 11: Distribución de la Plantilla por Antigüedad

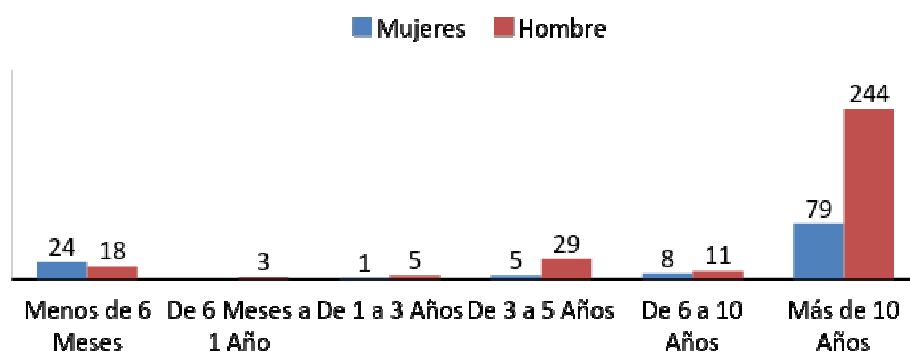


Tabla 13: Distribución de Plantilla por Categorías Profesionales

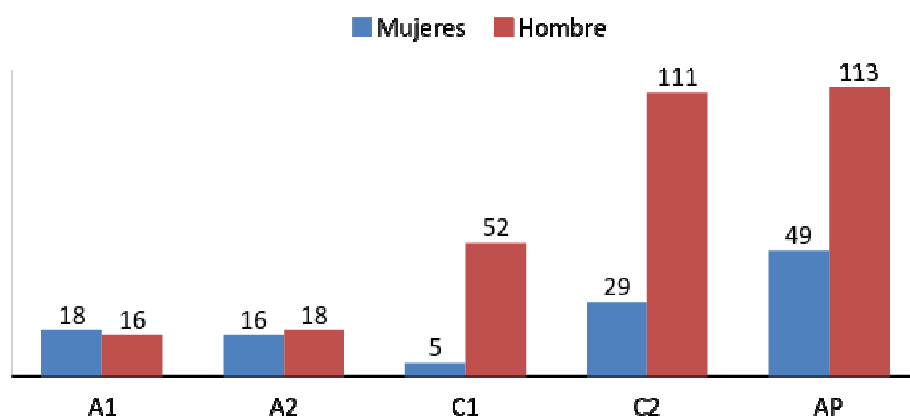




Tabla 14: Distribución de Plantilla por Estudios

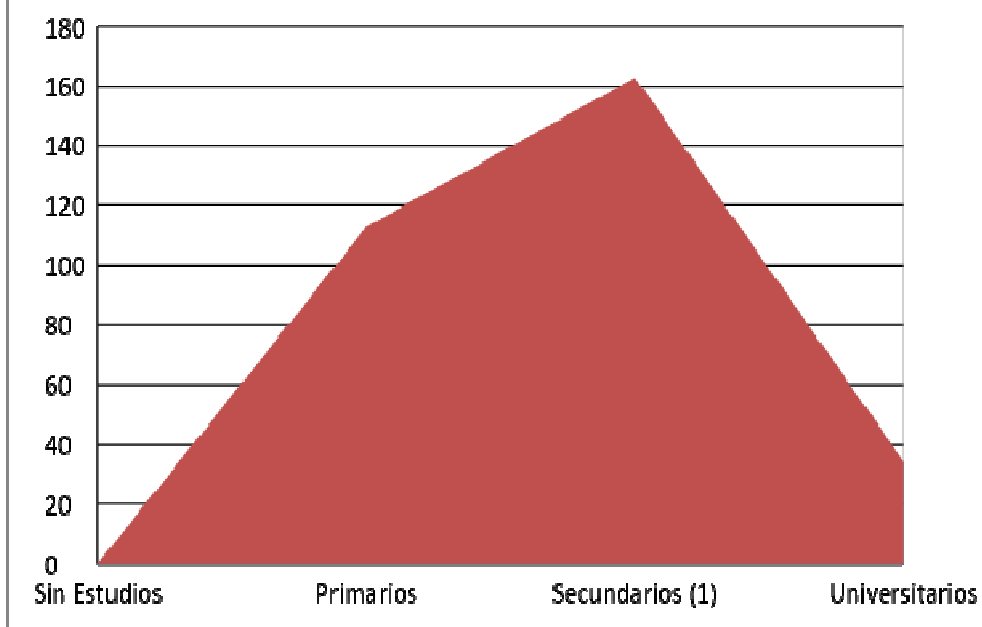




Tabla 15: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

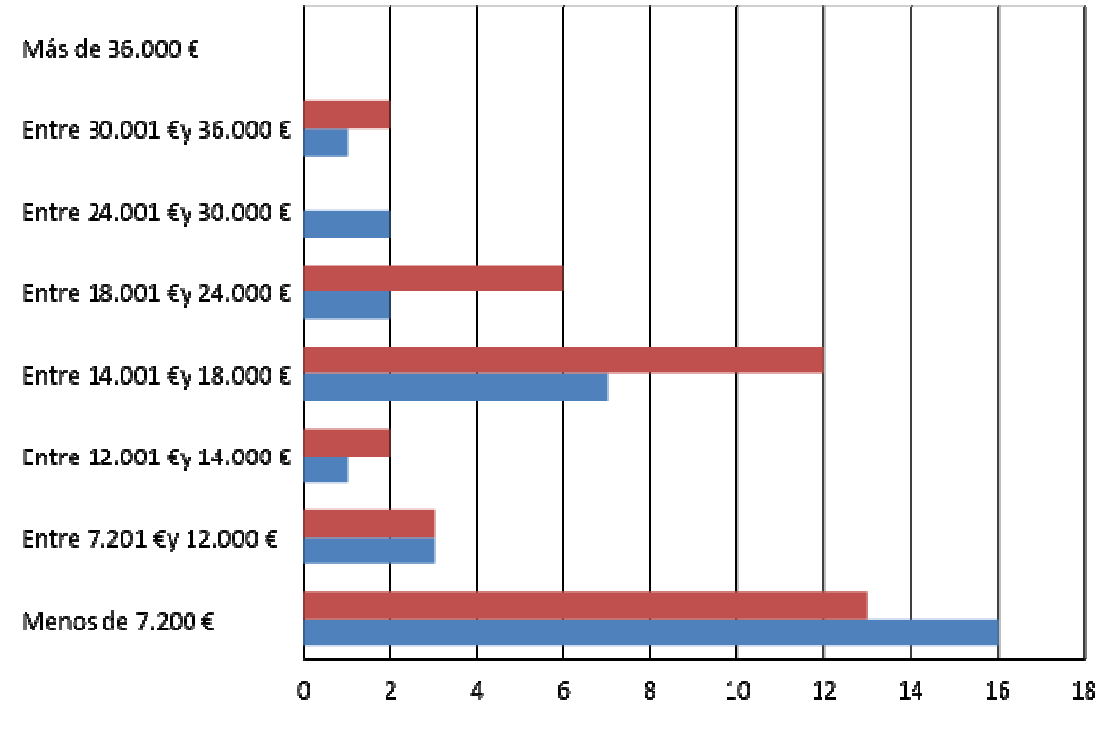




Tabla 16: Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales

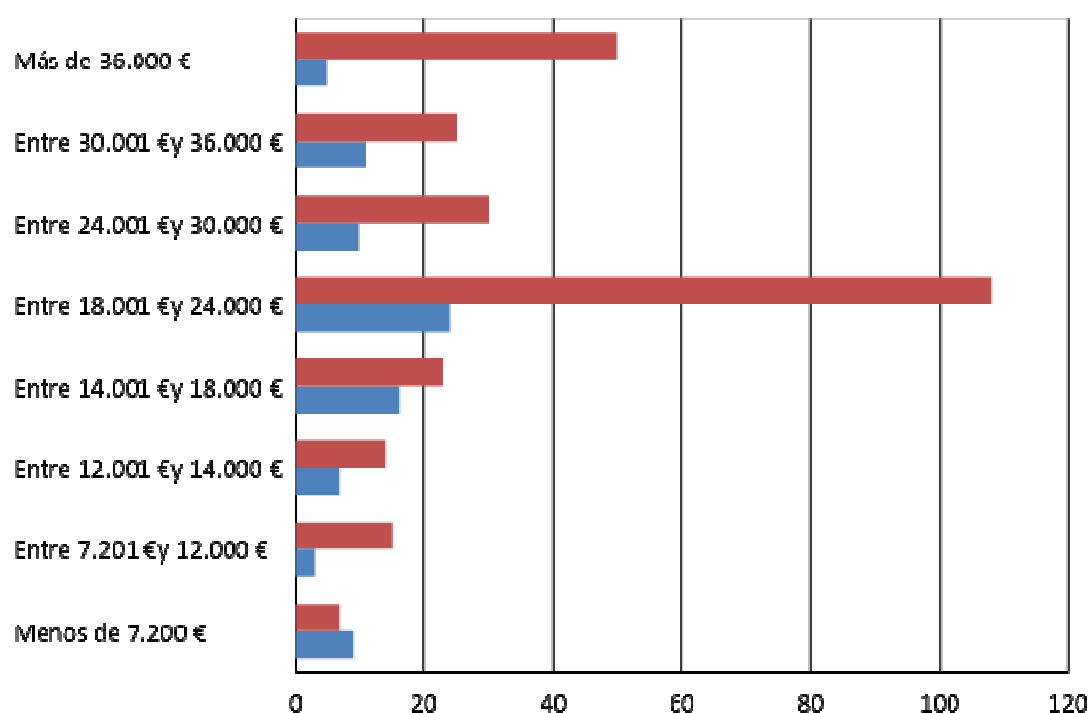




Tabla 18: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales (C2)

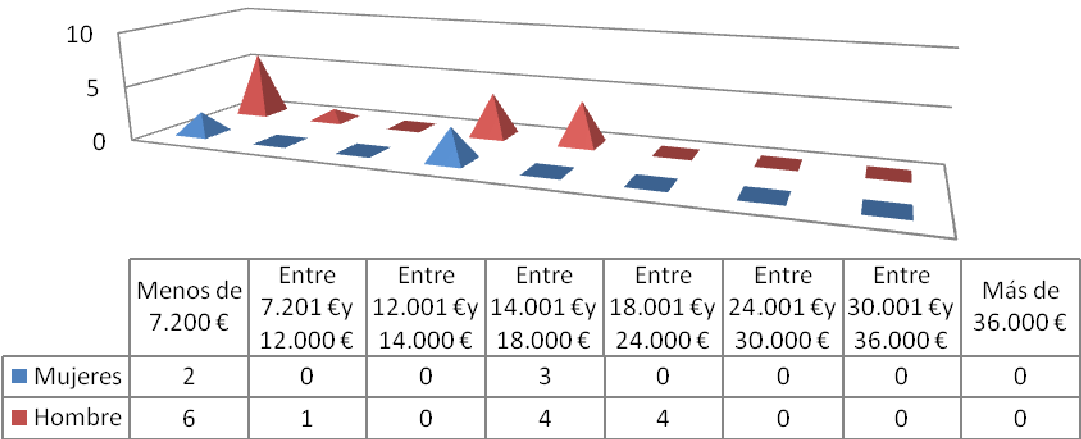
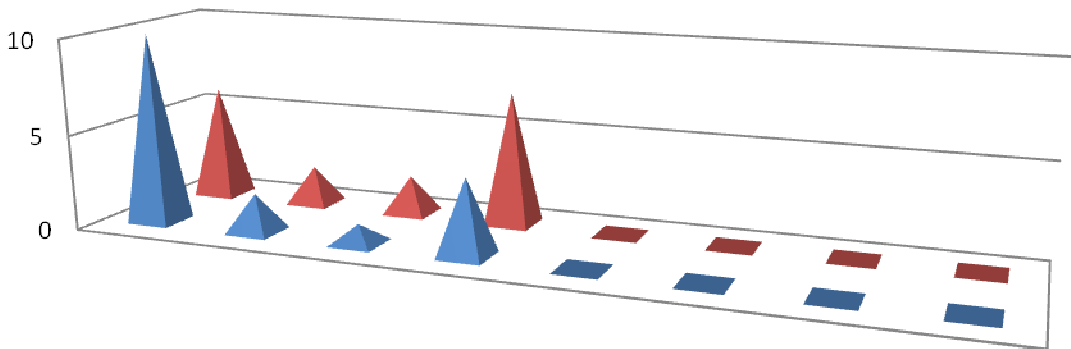




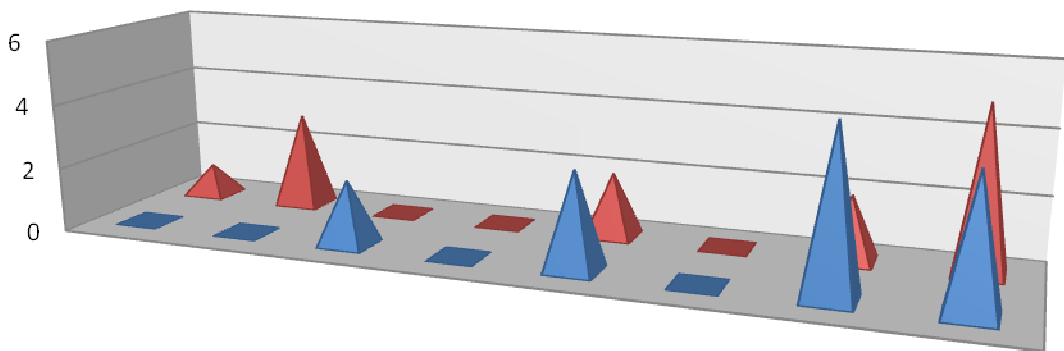
Tabla 18: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales (AP)



	Menos de 7.200 €	Entre 7.201 € y 12.000 €	Entre 12.001 € y 14.000 €	Entre 14.001 € y 18.000 €	Entre 18.001 € y 24.000 €	Entre 24.001 € y 30.000 €	Entre 30.001 € y 36.000 €	Más de 36.000 €
Mujeres	10	2	1	4	0	0	0	0
Hombre	6	2	2	7	0	0	0	0



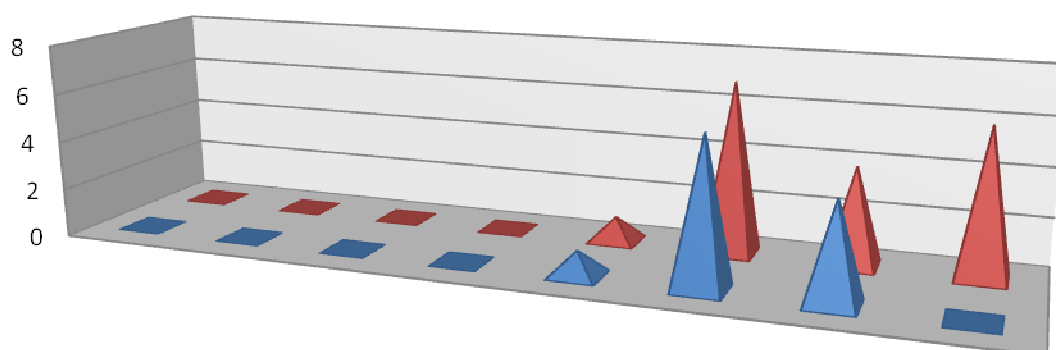
Tabla 19: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual CON compensaciones extrasalariales (A1)



	Menos de 7.200 €	Entre 7.201 € y 12.000 €	Entre 12.001 € y 14.000 €	Entre 14.001 € y 18.000 €	Entre 18.001 € y 24.000 €	Entre 24.001 € y 30.000 €	Entre 30.001 € y 36.000 €	Más de 36.000 €
Mujeres	0	0	2	0	3	0	5	4
Hombre	1	3	0	0	2	0	2	5

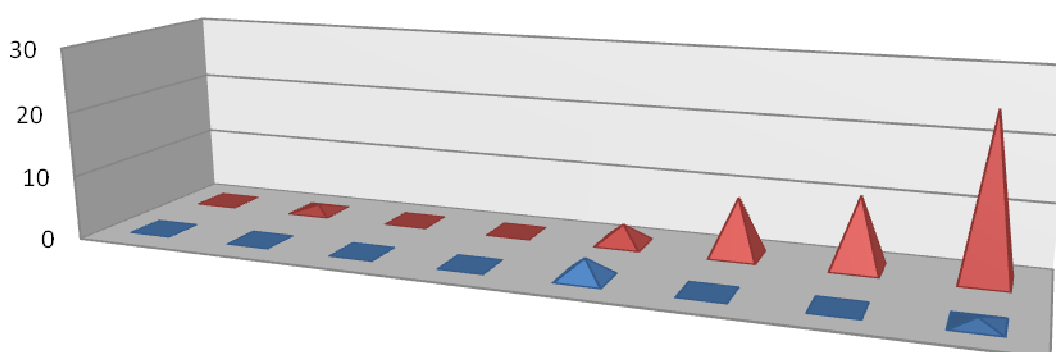


Tabla 19: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual CON compensaciones extrasalariales (A2)



	Menos de 7.200 €	Entre 7.201 € y 12.000 €	Entre 12.001 € y 14.000 €	Entre 14.001 € y 18.000 €	Entre 18.001 € y 24.000 €	Entre 24.001 € y 30.000 €	Entre 30.001 € y 36.000 €	Más de 36.000 €
Mujeres	0	0	0	0	1	6	4	0
Hombre	0	0	0	0	1	7	4	6

Tabla 19: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual CON compensaciones extrasalariales (C1)



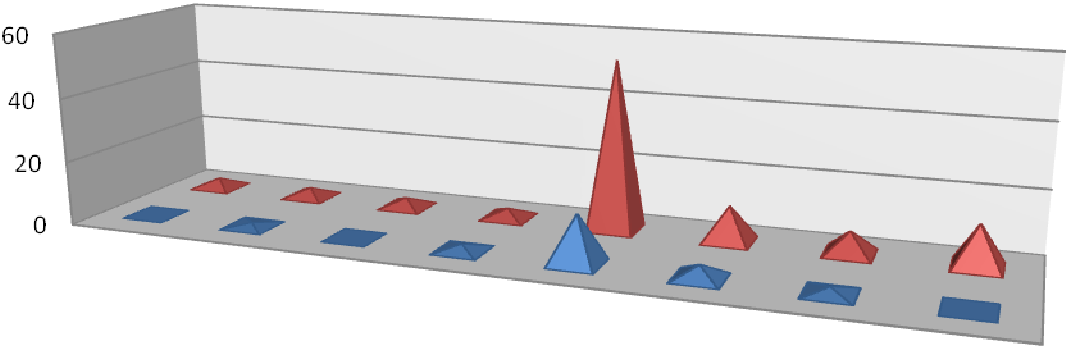
	Menos de 7.200 €	Entre 7.201 € y 12.000 €	Entre 12.001 € y 14.000 €	Entre 14.001 € y 18.000 €	Entre 18.001 € y 24.000 €	Entre 24.001 € y 30.000 €	Entre 30.001 € y 36.000 €	Más de 36.000 €
Mujeres	0	0	0	0	3	0	0	1
Hombre	0	1	0	0	3	9	11	25



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL MUNICIPAL DE ÚBEDA



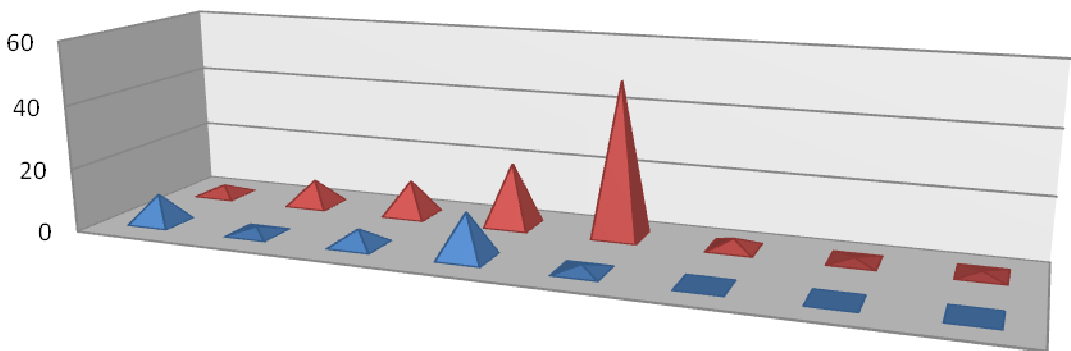
Tabla 19: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual CON compensaciones extrasalariales (C2)



	Menos de 7.200 €	Entre 7.201 €y 12.000 €	Entre 12.001 €y 14.000 €	Entre 14.001 €y 18.000 €	Entre 18.001 €y 24.000 €	Entre 24.001 €y 30.000 €	Entre 30.001 €y 36.000 €	Más de 36.000 €
Mujeres	0	1	0	2	15	4	2	0
Hombre	3	3	3	3	53	11	7	13



Tabla 19: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual CON compensaciones extrasalariales (AP)



	Menos de 7.200 €	Entre 7.201 € y 12.000 €	Entre 12.001 € y 14.000 €	Entre 14.001 € y 18.000 €	Entre 18.001 € y 24.000 €	Entre 24.001 € y 30.000 €	Entre 30.001 € y 36.000 €	Más de 36.000 €
Mujeres	9	2	5	14	2	0	0	0
Hombre	3	8	11	20	49	3	1	1