



**AJUNTAMENT del
Puig de Santa Maria
www.elpuig.es**

**I PLAN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Índice

1.- Plan Igualdad

Anexo 1.- Diagnóstico situación

Anexo 2.- Seguimiento y evaluación del Plan

Anexo 3.- Actas

FUNDAMENTACIÓN JURIDICA



En los últimos años hemos visto sentarse las bases jurídicas y normativas para el impulso no solamente del concepto de igualdad entre hombres y mujeres, sino de su aplicación práctica que permite cumplir con el principio de igualdad efectiva. La legislación vigente establece la igualdad como un principio básico de la regulación del mercado de trabajo, estableciendo las condiciones para la obligatoriedad de su cumplimiento y dotando al sistema jurídico de herramientas para su promoción a todos los niveles. A este fin tenemos que analizar el progreso realizado tanto en el marco nacional, como en el europeo y comunitario.

MARCO EUROPEO DE IGUALDAD

Desde su entidad como unión económica, la Unión Europea se ha consagrado en la definición y búsqueda del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Ya en el Tratado de Roma del 57, que regulaba las bases del mercado común, se hacía hincapié en el principio de igual remuneración para hombres y mujeres. Si bien este reconocimiento es más una declaración de intenciones que una norma efectiva de aplicación social, con la entrada en vigor del Tratado de Maastricht en 1993 la Unión hacía importantes avances en materia de igualdad legitimando la adopción de medidas de acción positiva orientadas a compensar y equilibrar la desigualdad contra la mujer.

Sin embargo, no es hasta 1997 cuando la Unión Europea da un salto cualitativo en la lucha por la igualdad de género con el Tratado de Ámsterdam (entrada en vigor en 1999), que sienta las bases del reconocimiento de la igualdad como objetivo transversal comunitario, estableciendo la *“obligación de adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, y entre otros, de orientación sexual”* (Art. 13)

Ahora bien, la labor legislativa de la Unión no se ha limitado a declaraciones de intenciones formuladas en tratados, sino que ha descendido al nivel de directivas comunitarias específicas de igualdad centradas en las áreas de acceso al empleo, retribución, protección social, dignidad en el trabajo y participación equilibrada en la toma de decisiones, con un total de 17 directivas en un espacio de 25 años. Es importante destacar el papel de la Carta de Derechos Fundamentales de 2000 que recoge todo el avance legislativo promulgado en tratados, convenciones y jurisprudencia, y que si bien no aporta ningún derecho nuevo sí ejerce un importante valor de consolidación y visibilizarían de los derechos reconocidos por la Unión hasta el momento.

FUNDAMENTACIÓN JURIDICA



Además de con abundante normativa, la Unión Europea actúa directamente sobre la igualdad efectiva mediante los Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. Estos programas son aprobados por el Consejo Europeo y establecen los objetivos de consecución a medio plazo, proporcionando un marco de elaboración de políticas que influye directamente en la legislación de los Estados miembro, así como financiación y apoyo técnico para medidas transnacionales de fomento de la igualdad. Desde 1982 se han puesto en marcha cinco Programas de Acción Comunitaria para la igualdad que, progresivamente, han ido incorporando acciones positivas de fomento de la igualdad y la asunción de la perspectiva de género en las bases del desarrollo legislativo de los países miembro, con iniciativas integrales como el programa EQUAL (2001-2006) o el Plan de trabajo para la Igualdad (2006-2010).

MARCO NACIONAL DE IGUALDAD

En materia de igualdad la legislación española encuentra dos referentes claros, la constitución y la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La constitución española recoge el principio fundamental de igualdad en su artículo 14 y establece la competencia de su promoción y defensa en los poderes públicos en su artículo 9.2.

Por su parte, la LOI 3/2007 recoge el testigo de la constitución y la abundante normativa europea creando una base legislativa sin precedentes que establece las herramientas para la promoción no de la igualdad, sino del principio de igualdad efectiva y transversal, es decir, como principio general que debe ser tenido en cuenta en todas y cada una de las políticas promovidas por el Estado.

De la LOI cabe destacar sus principios generales, que suponen el marco legislativo aplicable en España y establecen toda una serie de derechos y obligaciones mínimos exigibles para garantizar la efectividad de las medidas y la consecución de sus objetivos. Así pues:

- Tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo.
- Obliga a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de nacionalidad, domicilio o residencia.
- Tiene dimensión transversal, afectando a todos los ámbitos de la vida, especialmente a las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.



FUNDAMENTACIÓN JURIDICA

- Integra la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas.
- Establece las garantías procesales para la tutela del derecho de igualdad con inversión de la carga de prueba, es decir, es la persona acusada la que tiene que demostrar que no ha infringido la ley.
- Legitima las acciones públicas con competencias en materia de mujer y para la defensa de los derechos de igualdad.
- Establece un marco general que legitima la adopción de acciones positivas.
- Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de órganos de gobierno, en cargos de responsabilidad y en la normativa del régimen electoral.

A nivel de intervención en el mundo del trabajo y la entidad, la LOI establece una serie de medidas que aportan herramientas y deberes nuevos a implantar en la entidad. Así pueden quedar regulados los Planes de Igualdad, pasando a ser obligatorios en entidad de más de 250 trabajadores/as y en aquellos casos en que por sanción administrativa sea procedente implantarlos como medida sustitutiva de la sanción.

Establece a su vez medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, establece el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, creando el permiso de paternidad autónomo y dotándolo de prestación económica. Además, establece la obligatoriedad de formular medidas concretas a favor de la igualdad dentro del ámbito de la negociación colectiva, garantizando así que sean las partes las que acuerden su contenido de forma libre y responsable.

La normativa aportada por la LOI repercute de forma directa sobre el Estatuto de los Trabajadores, modificando y ampliando algunos de los derechos recogidos en éste para adaptarlos al objetivo de consecución de la igualdad efectiva. Afecta entre otros a la adaptación y distribución de la jornada laboral, a permisos retribuidos por cuidado de hijos y personas dependientes, permisos de lactancia, reducciones por guarda legal, distribución de las vacaciones, condiciones de supresión de contrato y excedencias entre otros.

Además de la LOI, en este apartado debemos hacer referencia a la **Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**. Se introduce en esta Ley el derecho de la plantilla a no ser discriminada directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, discapacidad así como por razón de lengua, dentro del Estado español, entre otras materias.

El 7 de marzo de 2019, se publicó en el BOE el Real Decreto-Ley 6/2019, introduciendo ciertas modificaciones relevantes en materia de legislación laboral y en relación con el principio de igualdad de oportunidades.



FUNDAMENTACIÓN JURIDICA

Modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres introduciendo las siguientes modificaciones en los artículos 45 y 46:

Modificación 1. entidades/organizaciones obligadas a contar con Plan de Igualdad en función del número de trabajadores/as

La Ley Orgánica 3/2007 introduce la obligación de contar con un Plan de Igualdad de Oportunidades para las entidades con más de 250 trabajadores/as. Esta obligación se extiende ahora a entidades:

- Entre 150 y 250 trabajadores/as (que contarán con el plazo de un año desde el 7 de marzo de 2019 para aprobarlo)
- Entre 100 y 150 trabajadores/as (que contarán con el plazo de dos años desde el 7 de marzo de 2019 para aprobarlo)
- Entre 50 y 100 trabajadores/as (que contarán con el plazo de tres años desde el 7 de marzo de 2019 para aprobarlo)

Dichos plazos se introducen mediante la nueva Disposición Transitoria décima segunda en la LO 3/2007, de aplicación paulatina (los plazos de adaptación computan desde la fecha de publicación del Real Decreto-Ley en el BOE).

Modificación 2. Contenido de los Planes de Igualdad

El nuevo Real Decreto-ley establece las siguientes áreas, que además ahora son de carácter imperativo (dado que se utiliza el verbo “contendrán” que sustituye a la expresión “podrán contemplar”):

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre hombres y mujeres, que se describe más adelante)
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de género



FUNDAMENTACIÓN JURIDICA

Modificación 3. Diagnóstico del Plan de Igualdad

El Real Decreto-ley establece la obligación de elaborar el Diagnóstico de Situación en el seno de la Comisión Negociadora del Plan. El principal cambio viene dado porque, hasta este momento, esta práctica se realizaba en entidades/organizaciones con sistemas de negociación colectiva consolidados.

Además, el nuevo artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores establece la necesidad de elaborar auditorías salariales en las entidades de más de 50 trabajadores/as (las que tengan menos de 50 trabajadores/as deben contar igualmente con un registro salarial), con la finalidad de identificar posibles desviaciones y estudiar si se trata de situaciones originadas por motivos de discriminación (si un sexo cobrara de media un 25% más, se deberán justificar las causas).

Modificación 4. Creación de registro de Planes de Igualdad

Se crea este registro como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

Modificaciones en relación al Estatuto de los Trabajadores

Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (sólo preceptos que afectan directamente a materia relacionada con los Planes de Igualdad, dado que existen modificaciones en relación a jornada, permisos, etc. no recogidos a continuación):

Modificación 1. Principio de igualdad salarial

Todas las entidades están obligadas a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla (desagregados por sexo y por categorías profesionales, grupos profesionales o puestos de trabajo). Dicho registro no exime de la Auditoría salarial que deben realizar en el diagnóstico del Plan de Igualdad las entidades de más de 50 trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as podrán tener acceso a dicho registro, mediante sus representantes legales. Además, se incluye una definición de “trabajo de igual valor” en función de la formación, desempeño, experiencia, funciones y categoría profesional, características que no podrá originar diferencias de salario si coincide entre dos puestos.

FUNDAMENTACIÓN JURIDICA



Modificación 2. Definición de grupos profesionales conforme al principio de igualdad

Se introduce en este apartado, que los grupos profesionales se deben ajustar a sistemas y criterios basados en:

- Funciones
- Formación exigida para el puesto/nivel de estudios
- Experiencia
- Desempeño
- Condiciones laborales
- De este modo, el objetivo es garantizar que no exista discriminación, ni directa ni indirecta, entre mujeres y hombres.

MARCO AUTONÓMICO DE IGUALDAD

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana establece en el apartado 25 de su artículo 49 la competencia de los organismos autonómicos en materia de promoción de la mujer, determinando la igualdad en materia de empleo y trabajo como ámbito de actuación de la Generalitat. De igual modo, el artículo 11 del Estatuto establece que es competencia de la Generalitat garantizar que mujeres y hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y en igualdad de condiciones.

Partiendo de la base de lo dispuesto en la LOI y en el Plan de Igualdad de Oportunidades para el período 2006-2009, el Consell de la Generalitat promulga el Decreto 133/2007 de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad de las entidades de la Comunidad Valenciana, estableciendo:

- El procedimiento para la consecución del visado de los Planes de Igualdad en el territorio valenciano.
- La obligatoriedad por parte de entidad u organizaciones participadas principalmente con capital público de elaborar un Plan de Igualdad.
- La obligatoriedad de las entidades cuyo Plan haya sido visado de aportar anualmente un informe de evaluación de resultados.
- Los requisitos mínimos en cuanto a contenido y documentación necesaria para la validación de los Planes de Igualdad en el territorio de la Comunidad Valenciana.

A estas disposiciones, se suma la **Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres**, en la cual se establece la cláusula social que da preferencia, en caso de empate, a aquellas empresas que cuenten con un Plan de Igualdad aprobado por cualquier administración pública u órgano competente.

FUNDAMENTACIÓN JURIDICA



CONVENIO COLECTIVO APLICABLE

Acuerdo Marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CSIF para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad Valenciana.

En el convenio aplicable no se hace referencia a la aplicación de Planes de Igualdad en las administraciones locales ni se referencia la Ley de Igualdad, si se aplican medidas en Violencia de Género y en Conciliación Laboral, áreas que deberán mejorarse respecto a lo que ya esta establecido así como mejorarse a lo que se aplica en la reforma de Lay de Igualdad a través del Real Decreto referenciado anteriormente.



PRETENSIONES DEL PLAN

Reunidos de una parte la representación de la entidad y de otra la representación del personal de la misma, es nuestra intención en el presente documento recoger los acuerdos alcanzados sobre la planificación de las acciones a adoptar en el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de nuestra organización, así como hacer manifiesto el compromiso de la totalidad de la entidad en el desarrollo e implantación de un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que mejore la situación actual de la organización en dicho principio, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Nuestro objetivo con la elaboración e implantación del plan de igualdad de entidad Ayuntamiento El Puig es garantizar y hacer visible el acceso de nuestro personal a los derechos de igualdad de trato y no discriminación que les son legalmente reconocidos, así como promover los principios y valores de igualdad en el seno de nuestra organización como garantía de un funcionamiento más justo y efectivo, que nos permita crecer como entidad y que a su vez permita un disfrute óptimo de nuestras empleadas y nuestros empleados de su experiencia de trabajo en Ayuntamiento El Puig.

Con este objetivo general en mente, consideramos la necesidad de establecer una serie de objetivos específicos que nos ayuden a articular nuestra voluntad de mejora en el principio de igualdad y nos permita aplicarla de una forma directa a la realidad cotidiana de la entidad. Para ello contemplamos los siguientes objetivos específicos:

1.- Confección del diagnóstico de la situación de género de la organización que nos permita detectar las necesidades específicas en materia de género de la plantilla, analizando la información desagregada por sexo y teniendo en cuenta las áreas de acceso al empleo, conciliación, clasificación profesional, formación, promoción, retribución, salud en el trabajo y comunicación no sexista.

2.- Diseño participativo de las medidas de acción a abordar, contando para ello con la colaboración de todo el personal de la entidad, partiendo de la dirección y la representación del personal. Para garantizar esta participación contemplamos la necesidad de comunicar a nivel interno todos los avances logrados en materia de igualdad, las razones que nos impulsan a llevar a cabo las acciones de igualdad y los valores en que se sustenta todo el proceso.

3.- Mejora de las condiciones de conciliación entre vida familiar, laboral y privada, como objetivo a alcanzar de forma concreta y que aporta un valor añadido en las condiciones laborales de la plantilla y nos permite avanzar en el principio de igualdad, facilitando que mujeres y hombres puedan compaginar su vida laboral y familiar, fomentando y haciendo posible a su vez la corresponsabilidad en el hogar.



PRETENSIONES DEL PLAN

4.- **Mejora de la salud psicosocial de la plantilla**, dado que el principio de igualdad tiene una aplicación global en la entidad fomenta la percepción de justicia en procesos tan importantes como la selección, promoción, formación o retribución, mejorando la percepción de equidad del personal sobre las acciones de la entidad, mejorando su bienestar psicosocial y aumentando la posibilidad de aparición de procesos positivos como el engagement.

5.- **Constituir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la entidad**, pasando a formar parte inequívoca de la cultura entidad y guiando por tanto nuestras acciones e influyendo de forma transversal en todos los procesos internos y externos de la entidad.

6.- **Evaluar la retribución** de los puestos de trabajo así como todos los complementos salariales con el fin de poder encontrar desigualdades que puedan darse y corregirlas.

7.- Incluir el principio de igualdad entre nuestras **acciones de responsabilidad social entidad**, contribuyendo con nuestras acciones a lograr una sociedad más igualitaria, aportando un modelo social de igualdad, proporcionando un trabajo igualitario a nuestra plantilla y gestionando nuestras actividades desde la perspectiva de género, aportando por tanto nuestro enfoque a las personas y entidades con las que trabajamos y extendiendo nuestros valores de igualdad progresivamente al conjunto de la sociedad.

Con el propósito de alcanzar los objetivos planteados, contemplamos la puesta en marcha de la elaboración e implantación de un plan de Igualdad de oportunidades que, en el plazo de un año, nos permitió avanzar en nuestros propósitos de desarrollo del principio de igualdad. Para el correcto desarrollo de este, contemplamos la realización de las siguientes actuaciones:

1.- Creación del grupo de trabajo para la Igualdad, se crea un grupo de trabajo formado por la Dirección y las trabajadoras, que formará el Comité de Igualdad.

2.- Confección del diagnóstico de género, teniendo como modelo la *Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad* elaborado por la *Generalitat* a la hora de determinar los datos a analizar, los indicadores adecuados para reflejar los fenómenos de género, cuestionarios para recabar información cualitativa, etc. Los responsables de la ejecución de esta actuación serán los integrantes del equipo de trabajo para la Igualdad de la entidad.



PRETENSIONES DEL PLAN

3.- Estudio y estandarización de la situación de conciliación, se encuesta la situación de conciliación entre vida familiar, laboral y privada de los/as trabajadores/as a fin de poder contrastar los resultados obtenidos con la normativa vigente y tratar de encontrar mejoras a la misma orientadas a las necesidades reales y aplicadas de la plantilla.

4.- Análisis del marco jurídico del contexto de la entidad, con el fin de poder realizar un ajuste óptimo entre nuestros objetivos de Igualdad y la realidad normativa de nuestro entorno, evitando duplicidades e incompatibilidades entre las medidas de acción derivadas de la implantación del plan y la normativa socio-laboral vigente.

5.- Plan de comunicación no sexista, que incluye el análisis de todos los medios de comunicación que emplea la entidad, tales como catálogos, dípticos, correos electrónicos, etc. Con el fin de detectar el posible uso de comunicación sexista, creando formas de comunicación no sexista, formando a los/as empleados/as para evitar el uso de lenguaje sexista, adaptando los contenidos publicados a los valores de igualdad, etc.

6.- Diseño de un procedimiento de seguimiento y evaluación, con la confección de cuestionarios que recojan los principales indicadores considerados y nos permitan estudiar la evolución del plan, analizar el grado de impacto que posee y nos ayude a generar un proceso de *feedback* que haga posible entrar en una espiral de mejora continua.

7.- Recabar informes y datos para la obtención del visado, el grupo de trabajo para la igualdad será responsable de recabar y clasificar los datos requeridos para la implantación y evaluación del plan de Igualdad, permitiendo además su utilización para la confección de una memoria que incluya mejoras futuras, con el fin de poder tramitar la solicitud del visado de Planes de Igualdad de *Generalitat*.

8.- Modificar la política de calidad de la organización, incluyendo en nuestra misión, visión y valores la Igualdad de oportunidades como un objetivo estratégico y un valor central en nuestra cultura.

9.- Ampliar nuestras acciones de responsabilidad social de entidad, incluyendo entre ellas de forma específica acciones concretas para el fomento de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad en la que nos encontramos inmersos.



APLICACIÓN Y VIGENCIA

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación autonómico para la entidad Ayuntamiento El Puig y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

VIGENCIA

El presente Plan, conjunto de medidas, ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan conseguir, dispondría inicialmente de un plazo determinado de vigencia dilatado dada la naturaleza de sus objetivos y de las acciones necesarias para alcanzarlos, entendiéndose un periodo necesario de vigencia de cuatro años, **comenzando el 15 de mayo del 2019 y concluyendo el 14 de mayo del 2023.**

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del presente.



ACCIONES A DESARROLLAR

Relación de acciones por área a desarrollar dentro
del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre
mujeres y hombres



ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1. CREAR UN PROTOCOLO DE SELECCIÓN BASADO EN EXPERIENCIA Y FORMACIÓN Y NO EN GÉNERO (personal laboral incluido)

Desarrollar un protocolo de selección de personal no sexista. De esta manera se garantizará que el personal que pudiera incorporarse a la organización ha sido valorado mediante criterios objetivos de formación y experiencia, no existiendo sesgo por razón de género.

ACCIONES

- Desarrollar un protocolo de selección para puestos laborales así como un para procesos de selección mediante convocatoria pública. Mediante el desarrollo de este protocolo, se introducirán variables que se registrarán de manera escrita y que permitirán obtener indicadores del grado de cumplimiento de este protocolo.
- No se tendrán en cuenta a la hora de la selección de personal aquellos datos personales que puedan aparecer en los curriculum de los candidatos/as.
- De igual modo, se llevará a cabo una revisión del organigrama de la entidad para revisar que la definición de puestos que se oferten no contenga lenguaje no sexista.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables ejecución: Departamento Personal

Responsables control: Comité de Igualdad y Secretaría

Destinatarios: Candidatas y candidatos a las ofertas de empleo.

Metodología: Se creará un catálogo de expresiones sexistas y de requisitos de selección sexistas a fin de que las personas responsables de cada proceso de selección puedan consultarlo. Cada oferta será objeto de revisión para garantizar el cumplimiento de los principios de no discriminación.

Temporalización: 2019-2020

Medios materiales y humanos:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Personal de RRHH Gerencia	Protocolo de selección no sexista Documentación actual utilizada para entrevistas	300 €

Indicadores de evaluación: Como indicador cuantitativo del impacto de la medida emplearemos el porcentaje de hombres y mujeres participantes en los procesos de selección, así como el porcentaje de hombres y mujeres que consiguen acceder a las fases finales del proceso.

Se valorará también el grado de cumplimiento de este protocolo.



ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 2. INCORPORAR UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LAS OFERTAS DE EMPLEO Y PROCESOS SELECCIÓN Y OPOSICIÓN

Garantizar la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo en la entidad, mediante la utilización de herramientas objetivas que descarten posibles discriminaciones directas o indirectas haciendo hincapié en el lenguaje que se utilice para su difusión y su selección.

ACCIONES

- Revisión de las prácticas de comunicación existentes con la finalidad de asegurar que la información llega por igual tanto a hombres como a mujeres
- Tras dicha revisión, se incorporará un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la entidad, utilizando un lenguaje no sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.
- Revisión de ofertas de empleo existentes y comprobación de que no resulten sexistas y que no respondan a estereotipos de uno u otro género (tanto en denominación como en descripción).

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Departamento Personal

Responsables control: Comité de Igualdad y Secretaría

Destinatarios: Candidatas y candidatos a las ofertas de empleo.

Metodología: Se creará un procedimiento y un modelo de oferta de empleo no discriminatoria que deberá emplearse en todos aquellos procesos de selección desarrollados por la entidad.

Temporalización: 2022

Medios materiales y humanos:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Personal de RRHH Gerencia	Ofertas de empleo	200 €

Indicadores de evaluación: Se revisarán anualmente los procesos de selección y las ofertas implantadas por la entidad y se sacará el nivel de cumplimiento de la metodología marcada en el procedimiento y modelo de oferta, con el fin de poder establecer un porcentaje de cumplimiento.



ÁREA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

MEDIDA 1. ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE FLEXIBILIDAD LABORAL Y CONCILIACIÓN

Se estructurarán permisos y licencias no contempladas en convenio para evitar la informalidad. Todo ello, desde una perspectiva de igualdad de oportunidades y que favorezca la flexibilidad laboral dentro de la organización.

ACCIONES

Como ejes principales, se determinan las siguientes acciones:

- Se tratará de facilitar y registrar los permisos que no estén incluidos en Convenio
- Se creará un plan con acciones concretas para flexibilizar los horarios de entrada y salida, atendiendo a necesidades o cargas personales y/o familiares, dentro de las posibilidades de la organización para ello.
- Si procede y mediante pacto con la organización, siempre que no se perjudique la organización del trabajo, se facilitará una distribución de las jornadas de vacaciones que permita a las trabajadoras y los trabajadores compatibilizarlas con otros miembros de su unidad familiar (hijos/as u otros/as familiares a cargo).
- Se encuestará al personal laboral y a la RLT para definir nuevos permisos que faciliten la conciliación laboral.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Departamento Personal

Responsables control: Comité de Igualdad y Secretaría

Destinatarios: Todo personal

Metodología: con la finalidad de determinar las necesidades del personal de organización, se planificarán una serie de entrevistas personales. Una vez recopilada dicha información, se tratará de compatibilizar los cambios de toda la plantilla, y en caso de haber incompatibilidades se dará prioridad a las mujeres en el acceso a estos beneficios. Una vez pactados los cambios se harán públicos para el conocimiento de toda la entidad.

Temporalización: 2020

Medios materiales y humanos:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Personal de RRHH Gerencia	Protocolo de flexibilidad laboral Plan de acciones	300 €

Indicadores de evaluación: se utilizará como indicadores el porcentaje de miembros de la plantilla que participan en las entrevistas, así como el porcentaje que realizan algún cambio en su horario o calendario de vacaciones.



ÁREA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

MEDIDA 2. COMUNICACIÓN PROTOCOLO DE MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD LABORAL (aprobado en la Medida 1)

Dada la dificultad actual para conciliar, proponemos un estudio de diferentes medidas de flexibilidad laboral y la puesta en marcha de ciertas medidas que ayuden al personal a nivel de conciliación, logrando una flexibilidad laboral en los puestos que dicho concepto tenga cabida. Esto viene motivado por la importancia de combinar el ámbito personal y el laboral, con la finalidad de lograr una mejora de productividad y rendimiento.

ACCIONES

- Comunicar dichas medidas de flexibilidad laboral al personal de organización
- Comunicar medidas establecidas en el convenio colectivo
- Comunicar medidas aprobadas por la reforma de Ley de Igualdad
- Comunicar derechos por puesto de trabajo en medidas de conciliación y corresponsabilidad

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Departamento Personal

Responsables control: Comité de Igualdad y Secretaría

Destinatarios: Toda la plantilla

Metodología: Se creará un grupo de trabajo que estudie las diferentes medidas de flexibilidad laboral. Se aprobarán algunas de estas medidas, se pondrán en marcha y se comunicarán al personal de organización.

Temporalización: 2021

Medios materiales y humanos:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Personal de RRHH Gerencia Coste de la medida a nivel de personal Grupo de trabajo de medidas de flexibilidad	Comunicación de las medidas aprobadas	500 €

Indicadores de evaluación: Emplearemos como indicadores el número de trabajadores y trabajadoras que se adhieren o hacen uso de las diferentes medidas de flexibilidad aprobadas y comunicadas.



ÁREA PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

MEDIDA 1. CREAR UN PROTOCOLO DE DESARROLLO PROFESIONAL NO DISCRIMINATORIO REGULADO POR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO

Es necesario establecer el modo en que se puede acceder a los puestos de responsabilidad, para que llegado el caso, mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades. De este modo establecemos de manera objetiva de qué manera se pueden ir asumiendo más responsabilidades, de manera que todas las empleadas que quieran conocer esas medidas puedan hacerlo.

ACCIONES

- Se plasmarán por escrito todos los requisitos en cuanto a mérito y rendimiento necesarios para acceder a puestos tanto a nivel vertical, como horizontal, garantizando así una comparación justa y con independencia del sexo.
- Incluir la cláusula de paridad en la descripción de puestos de responsabilidad, de manera que sea parte inherente del puesto el tender a subsanar posibles infrarepresentaciones que existan en cuanto a sexo.
- Se establecerá medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, como que en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Departamento Personal

Responsables control: Comité de Igualdad y Secretaría

Destinatarios: Aspirantes a promociones.

Metodología: Se creará un protocolo específico.

Temporalización: 2019-2020

Medios materiales y humanos:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Personal de RRHH Gerencia	Protocolo de desarrollo profesional no discriminatorio Bases de promoción interna	300 €

Indicadores de evaluación: número de promociones por sexo y departamento



ÁREA PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

MEDIDA 2.- FOMENTAR LA FORMACIÓN EN LIDERAZGO PARA MUJERES PARA FAVORECER LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

Con el objetivo de no situar a las mujeres en situación de desventaja a la hora de promocionar, esta medida va encaminada a discriminar positivamente a las mujeres, y dotarlas de formación en liderazgo para capacitarlas ante posibles promociones profesionales.

ACCIONES

Se establecen medidas concretas para lograr dicho fomento:

- Comunicación de la medida a las trabajadoras de la entidad
- Puesta a disposición de formación online, incluyendo materiales formativos específicos
- Formación presencial a las trabajadoras en habilidades y liderazgo para fortalecer sus posibilidades frente a potenciales promociones.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Departamento Personal

Responsables control: Comité de Igualdad y Secretaría

Destinatarios: Mujeres de la entidad

Metodología: se impartirá formación específica (tanto presencial como a distancia) específica en liderazgo y habilidades, con la finalidad de dotar a las trabajadoras de habilidades y conocimientos específicos valorables a la hora de promocionar.

Temporalización: 2022

Medios materiales y humanos:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Personal de RRHH Gerencia Trabajadoras de la entidad	Materiales formativos	300 €

Indicadores de evaluación: número de mujeres formadas en dichas materias.



ÁREA PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

MEDIDA 3. CREAR UN PROTOCOLO DE ACCESO A LA FORMACIÓN Y UN PLAN DE FORMACIÓN ANUAL POR PUESTO

La formación es esencial para el desarrollo personal y familiar. El objetivo de esta medida es garantizar que se desarrolla y se apuesta tanto por las mujeres como por los hombres, dejando de lado invisibilizaciones que se pudieran dar.

ACCIONES

- Analizar la formación por puesto de trabajo y definir en un Plan anual de formación por puesto sin sesgo de género.
- Tras ese primer diagnóstico, conocer los criterios que se siguen a la hora de planificar dicha formación para asegurar que no incluyan ningún sesgo de género.
- Incluir la igualdad de género e igualdad de oportunidades como un criterio relevante a la hora de planificar la formación, con la finalidad de que se tienda hacia la subsanación de infrarrepresentaciones.
- La formación en Igualdad o formación obligatoria por Ley no se contabilizará dentro de la formación de las 40 horas laborales incluidas.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Departamento Personal

Responsables control: Comité de Igualdad y Secretaría

Destinatarios: Toda la plantilla.

Metodología: Crear un protocolo que determine qué criterios se siguen a la hora de planificar la formación de diferentes colectivos.

Temporalización: 2019-2020

Medios materiales y humanos:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección de la entidad Dirección de RRHH	Protocolo de acceso a la formación	300 €

Indicadores de evaluación: Analizar el porcentaje de mujeres y de hombres que están recibiendo formación, con la finalidad de evitar posibles sesgos de género y, en su caso, actuar sobre ellos.



ÁREA PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

MEDIDA 4. FORMACIÓN DESTINADA AL COMITÉ DE IGUALDAD EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Dada la relevancia de dichos/as integrantes de la organización y su papel a nivel de toma de decisiones, se hace imprescindible dirigir específicamente una formación en Igualdad de oportunidades para dichos colectivos. Por ello, el objetivo esencial de esta medida es formar a la gerencia de la entidad en Igualdad.

ACCIONES

Realización por parte de la gerencia y responsables del Plan de Igualdad de formación específica en materia de Igualdad de Oportunidades, incluyendo entre los contenidos los siguientes aspectos relevantes:

- Legislación aplicable en materia de Igualdad en la entidad
- Conceptos básicos de Igualdad
- Elaboración y gestión de Planes de Igualdad
- Evaluación de Planes de Igualdad y seguimiento
- Nueva normativa aplicable en Igualdad

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Departamento Personal

Responsables control: Comité de Igualdad y Secretaría

Destinatarios: Dirección de la entidad

Metodología: Formación eminentemente práctica y enfocada a la gestión y promoción de la igualdad en la entidad y la aplicación de políticas igualitarias en la entidad, destinada esencialmente a las personas responsables del plan de igualdad y, esencialmente, a RLT.

Temporalización: Anual

Medios materiales y humanos: Se calcularán las horas de trabajo empleadas en formación y el coste (si es externo o interno)

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Personal de RRHH Gerencia Formadores/as externos/as	Material formativo	800 €

Indicadores de evaluación: como indicadores de impacto, se determina el número de cursos generados y el porcentaje de la persona que participa en algún tipo de formación de las propuestas.



ÁREA RETRIBUCIÓN Y EQUIDAD RETRIBUTIVA

MEDIDA 1. REALIZAR UN ESTUDIO RETRIBUTIVO ANUAL PARA MEDIR EL NIVEL DE IGUALDAD

Se trata en este punto de evitar los posibles sesgos de género que pueden darse a la hora de establecer retribuciones, evitando uno de los criterios de discriminación peor vistos socialmente.

ACCIONES

- Estudio detallado donde se planteen todos los niveles retributivos y se compare las desviaciones en retribuciones de mujeres y hombres (en porcentaje).
- Análisis de las posibles desviaciones que pudieran darse en dicho informe.
- En caso de existir desviaciones, se estudiará de qué manera pueden subsanarse tomando las medidas encaminadas a la eliminación de posibles brechas salariales.
- Análisis de pluses de productividad y horas extra para determinar si existen desviaciones en cuanto al género o al puesto y analizarlo.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Departamento Personal

Responsables control: Comité de Igualdad y Secretaría

Destinatarios: Toda la plantilla.

Metodología: creación de un informe de desviaciones en retribuciones de hombres y mujeres

Temporalización: revisión anual

Medios materiales y humanos:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección de la entidad Dirección de RRHH	Diagnóstico de situación de la entidad Documento de medidas correctivas (en su caso)	400 €

Indicadores de evaluación: estadísticas anuales de retribución fija y variable por género y puesto.



ÁREA RETRIBUCIÓN Y EQUIDAD RETRIBUTIVA

MEDIDA 2.- REVISAR LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE TODO EL PERSONAL E LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Para asegurar que toda la plantilla se encuentra en el puesto de trabajo que le corresponde por convenio, se revisará dicha clasificación, también con el objetivo de que no puedan darse diferencias salariales escudadas en una diferente clasificación profesional.

ACCIONES

Como acciones, se determinan:

- Objetividad de la política retributiva y su encuadre en el principio de Igualdad de Oportunidades.
- Fijación de bandas salariales objetivas y que se correspondan con la categoría profesional/puesto concreto de trabajo (no incluyendo ningún sesgo de género).
- Coincidencia con las actividades desarrolladas por la plantilla y la categoría profesional a la que se encuentren adscritos/as.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Departamento Personal

Responsables control: Comité de Igualdad y Secretaría

Destinatarios: Toda la plantilla.

Metodología: Crear una política que de manera clara y efectiva esté regida por el concepto de igualdad de género en lo que respecta a la clasificación profesional.

Temporalización: 2020

Medios materiales y humanos:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Personal de RRHH Gerencia	Documento de revisión de categorías profesionales	300 €

Indicadores de evaluación: número de categorías profesionales revisadas y posibles correcciones.



ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE ACOSO POR RAZÓN DEL GÉNERO

MEDIDA 1. CREAR UN PROTOCOLO EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El objetivo de esta medida consiste en elaborar y desarrollar un protocolo en caso de Violencia de Género.

Así, se regularán los procedimientos de actuación dentro de la entidad y se buscará crear las bases para poder evitar cualquier tipo de conflicto que pueda desarrollarse en situaciones de este tipo.

ACCIONES

- Elaboración del protocolo de actuación en casos de Violencia de Género.
- Comunicar e informar a toda la plantilla del protocolo establecido y su funcionamiento.
- Difundir el protocolo en los tablones de anuncios, intranet y demás medios de difusión de la organización.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Departamento Personal

Responsables control: Comité de Igualdad y Secretaría

Destinatarios: Toda la plantilla.

Metodología: Desarrollo de un protocolo

Temporalización: 2023

Medios materiales y humanos:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección de la entidad Dirección de RRHH	Protocolo en caso de Violencia de Género Planes de comunicación de dicho protocolo	300 €

Indicadores de evaluación: número de mujeres solicitantes/que hacen uso del protocolo



ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE ACOSO POR RAZÓN DEL GÉNERO

MEDIDA 2. REDACCIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO POR RAZÓN DEL GÉNERO

Siguiendo la Recomendación de la Comunidad Europea 92/131 de noviembre de 1991, entendemos por Acoso Sexual “toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, que resulta inaceptable. Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma”.

Se trata, esencialmente, de prevenir y erradicar cualquier situación de acoso sexual y discriminatorio que se pueda dar en razón del sexo dentro del entorno laboral.

ACCIONES

- Se creará un procedimiento de prevención del acoso, que se incluya las siguientes acciones y declaraciones por parte de la organización:
- Una declaración por parte de gerencia en la que se determine el grado de intolerancia cero hacia el acoso y la discriminación por razón de género hacia cualquier empleado/a.
- Divulgar y promover la erradicación de cualquier forma de acoso sexual y discriminación por razón de sexo, así como para dar a conocer el procedimiento a seguir en caso de ser víctima de este tipo de comportamientos.
- El establecimiento de un procedimiento específico de denuncia que determine la confidencialidad de la víctima de dicho acoso sexual o discriminación por razón de sexo, y determine los pasos a seguir, así como las acciones que se tomarán para la resolución de la situación de acoso/violencia.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Departamento Personal

Responsables control: Comité de Igualdad y Secretaría

Destinatarios: Toda la plantilla.

Metodología: Crear de manera participativa una política y procedimiento que ayude gestionar cualquier incidencia que se dé en la entidad.

Temporalización: 2019

Medios materiales y humanos:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Personal de RRHH Gerencia	Protocolo de prevención de acoso	300 €

Indicadores de evaluación: número de personas a las cuales les llega el procedimiento y su conocimiento y relación de número de denuncias.



ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE SEXISTA

MEDIDA 1. CREAR Y DESARROLLAR UN PROTOCOLO DE COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Actualizar el Plan de comunicación de la entidad en materia de Igualdad que ayude a asociar la imagen de la entidad con su compromiso en el fomento de la Igualdad de oportunidades.

ACCIONES

- Modificar el Procedimiento de Comunicaciones internas y Externas para incorporar el principio de respetar el lenguaje no sexista
- Comunicar dicha inclusión del principio de comunicación no sexista
- Tras revisar material y documentación, elaborar un informe donde se recojan posibles desviaciones y maneras de corregirlas.
- Informar de la política de Igualdad en la web municipal y en documentos públicos.
- Revisar el Lenguaje sexista de los documentos usados por la entidad.
- Formar en Lenguaje inclusivo al personal de la entidad.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Departamento Personal

Responsables control: Comité de Igualdad y Secretaría

Destinatarios: toda la plantilla

Metodología: no procede

Temporalización: 2019-2020

Medios materiales y humanos:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección de la entidad Dirección de RRHH	Plan de Comunicación de la entidad Campaña de comunicación de dicho cambio Informe de posibles desviaciones	200 €

Indicadores de evaluación: la modificación total del procedimiento con las acciones propuestas



ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE SEXISTA

MEDIDA 2. REVISAR Y MODIFICAR LA IMAGEN SEXISTA DE LA ENTIDAD

El primero proceso de comunicación en Igualdad debe ser el proceso de comunicación interno, por eso es necesario que la entidad redefina su misión, visión y valores para que sean acordes con su visión estratégica de la Igualdad.

Se trata por tanto de mostrar una imagen de compromiso con la Igualdad de género y alejarse de los sesgos de género.

ACCIONES

- Diagnosticar la situación de la entidad en lo que respecta al lenguaje sexista, revisando tanto documentación interna como externa.
- Establecer y marcar puntos de mejora donde actuar.
- Elaborar un documento en el que se recojan las acciones correctivas más relevantes, así como consejos a la hora de redactar comunicaciones internas/externas de la organización.

PLAN DE ACCIÓN

Responsables: Departamento Personal

Responsables control: Comité de Igualdad y Secretaría

Destinatarios: Toda la plantilla.

Metodología: no conlleva

Temporalización: 2022

Medios materiales y humanos:

Medios		
Humanos	Materiales	Económicos
Dirección de la entidad Dirección de RRHH	Diagnóstico de situación de la entidad Documento de medidas correctivas	200 €

Indicadores: número de documentos revisados y de qué documentos se trata

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la entidad en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la entidad del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad de la entidad Ayuntamiento El Puig, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Ayuntamiento El Puig. La Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma de este.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Ayuntamiento El Puig estará compuesta por trabajadores/as y gerencia:

Por la parte entidad:

3 representante

Por la parte trabajadores/as:

3 representante

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la entidad con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implementación de estos.
- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Atribuciones específicas de la Comisión

Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.

Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la entidad, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del plan.

Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles actuaciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial anual tras la entrada en vigor del mismo y, otra evaluación final tres meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En las evaluaciones parciales y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En la **evaluación final** del Plan de Igualdad se debe tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las medidas
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la entidad, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de intervención o reunión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la entidad se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

Lugar adecuado para celebrar las reuniones.

Material preciso para ellas.

Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la entidad los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras, con liberación.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

En cuanto a las herramientas de evaluación, la Comisión dispondrá de herramientas estadísticas necesarias para el procesamiento de la información obtenida y el contraste con los indicadores de evaluación establecidos. Del mismo modo la Comisión dispondrá de autoridad para:

- Recabar información de los distintos puestos de trabajo y emplearla en el análisis de la consecución de las medidas de acción.
- Administrar cuestionarios de calidad a las trabajadoras y los trabajadores para conocer el impacto de las medidas en el día a día de la plantilla.
- Concertar entrevistas dentro de horario de trabajo con cualquier miembro de la plantilla con el fin de poder obtener información cualitativa de los resultados o el progreso de las medidas.

Solución extrajudicial de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al III Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

**GARANTIA Y COMPROMISOS DE LA
DIRECCIÓN Y DEL PERSONAL**



GARANTIA COMPROMISO DIRECCIÓN

Ayuntamiento El Puig declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la Igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de Igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la Igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión en el conjunto de la sociedad.

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

