

PLAN DE IGUALDAD INTERNO PARA LA
PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE
ROTGLÀ I CORBERÀ



Coordinadora del Plan Interno de Igualdad:

Maribel Abril Bernal. Agente de Igualdad y Experta en prevención de la Violencia de Género en INVESOCIAL.

Equipo colaborador:

Juan Semper Ibáñez. Enlace del Ayuntamiento con INVESOCIAL. Administrativo del Ayuntamiento de Rotglà i Corberà.

Anna López Aznar. Concejala de Sanidad, Igualdad y Bienestar Animal del Ayuntamiento de Rotglà i Corberà.

Carla Santangelo Lázaro. Tramitadora de datos de INVESOCIAL.

Montserrat Tomás Botella. Tramitadora de datos de INVESOCIAL.

Soraya Molina Venancio. Tramitadora de datos de INVESOCIAL.

Colaboraciones y agradecimientos.

Especial agradecimiento al personal de la AYUNTAMIENTO DE ROTGLÀ I CORBERÀ y, en general, a todas aquellas personas que han colaborado en la elaboración de este documento.



PRESENTACIÓN



Amador Climent Roselló

Alcalde del Ayuntamiento Rotglà i Corberà

Es un honor, como Alcalde del Ayuntamiento de Rotglà I Corberà, presentar el primer Plan Interno de Igualdad entre hombres y Mujeres para la plantilla del Ayuntamiento de Rotglà i Corberà 2021/2024.

Para lograr una sociedad basada en la igualdad, es de suma importancia que los gobiernos locales y regionales integren plenamente la dimensión del género en sus políticas, en su organización y en sus prácticas.

Estoy firmemente convencido de que nuestro éxito económico y social depende de una verdadera consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. La implantación de este plan supone una mejora en nuestro sistema de gestión y la garantía de contar con una estructura interna libre de discriminación por razón de sexo. A la vez contribuimos en el avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea efectiva y real.

El Plan que desarrollamos a continuación es un reflejo del firme compromiso que mantenemos con la igualdad de género y la consecución de la equidad en la plantilla del Ayuntamiento.

ÍNDICE

1. Introducción

2. Objetivos y características

- 2.1 Justificación del Plan
- 2.2 Ámbito de aplicación
- 2.3 Partes suscriptoras del Plan
- 2.4 Vigencia
- 2.5 Marco legislativo

3. Comisión Permanente de Igualdad

4. Diagnóstico

- 4.1 Metodología
- 4.2 Información básica
- 4.3 Organigrama
- 4.4 Análisis cuantitativo
- 4.5 Análisis de igualdad por materias
- 4.6 Conclusiones

5. Plan de acción

- 5.1 Áreas de intervención

6. Evaluación y seguimiento

- 6.1 Indicadores
- 6.2 Evaluación
- 6.3 Seguimiento

7. Cronograma

8. Glosario

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene por objeto, según su artículo 1:

"hacer efectivo el derecho de 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 desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria".

En su artículo 45 se establece que 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.

El artículo 46 detalla el concepto y el contenido de los planes de igualdad de empresas de la siguiente manera:

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.

Este plan pretende constituirse como el marco de acción para la actividad a desarrollar en materia de igualdad dirigido a todas aquellas personas que componen la plantilla del Ayuntamiento, así como aquellas que colaboran en el desarrollo de su actividad, e incluye una programación para llevar a cabo los objetivos fijados, cuya implantación se realizará en los próximos cuatro años.

Se trata de un plan participado, no solo en su elaboración sino en el posterior seguimiento y evaluación, que introduce la perspectiva de género de manera transversal a todas las áreas del Ayuntamiento.

El Plan de Igualdad se ha diseñado en base a unos principios rectores, presentes tanto en la elaboración como en la ejecución e implantación de éste, que son los siguientes:

- **Compromiso institucional**, tanto para la elaboración de dicho proyecto como su posterior implementación.
- **Igualdad de trato** entre mujeres y hombres. Este principio supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Igualdad de oportunidades**. Es un principio basado en la erradicación de la discriminación por razón de la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Integración**. Este principio recoge la necesidad de impulsar una línea de acción común desde diferentes áreas incorporando todos aquellos servicios, programas e iniciativas dirigidos específicamente a las mujeres. Se trata de superar la discriminación por razón del sexo mediante la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Transversalidad**. Pretende incorporar la perspectiva de género en todo el proceso de creación de políticas y actuaciones llevadas a cabo en el Ayuntamiento (desde la toma de decisiones, planificación, puesta en marcha y evaluación).
- **Enfoque de género**. Este principio implica introducir una perspectiva diferente que preste atención a las desigualdades entre mujeres y hombres en cualquier actividad o situación.

- **Prevención.** Conseguir la igualdad de oportunidades e impedir la discriminación por razón de sexo, raza o religión como objetivos deben estar incorporados a una cultura de la tolerancia y a la promoción de estilos de vida donde la convivencia, el respecto a la diferencia y la ausencia de estereotipos o patrones culturales faciliten una mejor calidad de vida.
- **Participación.** El Plan se elabora de forma participativa, ya que solo así será acogido y sentido como propio por la plantilla del Ayuntamiento
- **Diversidad.** Este principio es fundamental para tener en cuenta que las diferencias entre los seres humanos nos enriquecen, además de que forman parte de nuestras sociedades.
- **Suficiencia de recursos.** Es fundamental que el Ayuntamiento disponga de una serie de recursos para garantizar la implementación del presente Plan. Para ello, por un lado, reservará una partida económica en los presupuestos anuales y, por otro, se compromete a tramitar todas aquellas subvenciones que le faciliten los recursos necesarios para ello.

2. OBJETIVOS Y CARACTERÍSTICAS

2.1 JUSTIFICACIÓN DEL PLAN

La iniciativa para la elaboración del Plan de Igualdad para el personal de la del Ayuntamiento de Rotglà i Corberà, obedece al compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin que exista discriminación directa o indirecta por razón de sexo, mediante el fomento de medidas dirigidas a la consecución de la igualdad real tal y como establece la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Desde la selección a la promoción, pasando por la formación, la política salarial, la salud laboral, la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como mediante la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así mismo la elaboración del Plan de Igualdad para el Personal del Ayuntamiento de Rotglà i Corberà responde al cumplimiento de la normativa vigente (ver apartado "Marco legislativo"), especialmente la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre hombres y mujeres de la

Comunidad Valenciana, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

2.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad de trato y oportunidades va dirigido a todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Rotglà i Corberà, es decir, a aquellas personas que conforman la plantilla (fija y eventual), así como a las personas que, con su trabajo y esfuerzo, colaboran mediante labores de representación, aunque no obtuvieran remuneración alguna.

2.3 PARTES SUSCRIPTORAS

El plan de igualdad para el personal del Ayuntamiento de Rotglà i Corberà está suscrito por las partes interesadas: la corporación, la plantilla, la comisión de igualdad y personal experto (interno y externo).

2.4 VIGENCIA

El presente plan tiene una vigencia de cuatro años desde su aprobación (2021-2024).

2.5 MARCO LEGISLATIVO.

El compromiso nacional e internacional por conseguir una sociedad más igualitaria donde mujeres y hombres tengan iguales oportunidades en todos los ámbitos de la vida ha generado una cuantiosa legislación. Todo este acervo legislativo establece un marco jurídico que respalda la creación y posterior implementación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres para la plantilla del Ayuntamiento de Rotglà i Corberà (2021-2024).

2.5.1 Ámbito Internacional

En el ámbito internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) establece el principio de no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y establece que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción por razón de sexo.

Por otro lado, la discriminación contra la mujer fue calificada injusta y constitutiva de ofensa a la dignidad humana en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de la Asamblea General de

Naciones Unidas (1967). Declaración que, junto con la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), se establece la obligación de los Estados firmantes de establecer medidas encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer, así como para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Asimismo, con el fin de promover la igualdad de género, fueron celebradas las Conferencias Mundiales sobre la Mujer de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

Por último, en 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, Entre ellos, el objetivo 5 está referido a "Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas". Las metas a conseguir en estos 15 años son:

1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
6. Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
7. Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales
8. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

9. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

En el ámbito de la Unión Europea también ha sido aprobada diversa normativa que prohíbe la discriminación por razón de sexo y promueve la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Desde la firma del Tratado de Roma (1957), la Unión Europea ha mantenido un compromiso activo en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De hecho, los objetivos de la Unión Europea (UE) en materia de igualdad entre mujeres y hombres consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación basada en el sexo.

Conviene mencionar también el Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 que, tal y como señala en su introducción, «es un marco de referencia para redoblar los esfuerzos a todos los niveles, tanto europeo como nacional, regional y local y que corrobora el Pacto Europeo para la igualdad de género 2011-2020». Y establece que las acciones seguirán centrándose en las siguientes cinco áreas prioritarias:

- 1) Igual independencia económica para mujeres y hombres.
- 2) Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor.
- 3) Igualdad en la toma de decisiones.
- 4) Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista.
- 5) Igualdad en la acción exterior.

Asimismo, la Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local reputa a los gobiernos locales y regionales de Europa como el ámbito en el que desempeñar un papel crucial para los habitantes y los ciudadanos en la aplicación del derecho a la igualdad, en particular en el de las mujeres y los hombres, en todos los ámbitos que recaigan en su responsabilidad.

2.5.2 Ámbito Nacional

La Constitución Española de 1978 es la base del ordenamiento jurídico español y, en ella, se consagra el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. De acuerdo con la Constitución Española, en el marco del Estado Social, Democrático y de Derecho, la igualdad constituye uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico (artículo 1.1):

"España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político".

Además, recoge la igualdad como derecho (artículo 14):

"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Y como principio que ha de regir las actuaciones de los diferentes poderes públicos (artículo 9.2):

"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

A partir de la Constitución, se ha ido avanzando en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres no sólo a través de normativa y jurisprudencia, sino también a través de la puesta en marcha de diferentes políticas públicas. En este sentido, entre ellas destacamos:

- Revisión de la normativa para eliminar las discriminaciones existentes en el ordenamiento jurídico (por ejemplo, la Ley 11/1981, de 13 mayo, de Modificación del Código Civil en materia de Filiación, Patria Potestad y Régimen Económico del Matrimonio).
- Acciones específicas dirigidas a las mujeres que les permitiese superar los obstáculos derivados de las discriminaciones de género (por ejemplo, los Planes para la igualdad de oportunidades).
- La integración de la perspectiva de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones realizadas.
- Aprobación de leyes que trasladan el principio constitucional de la igualdad y las directivas europeas, como:
 - La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras a través de la cual se introducen cambios legislativos en el ámbito laboral para que quienes trabajan puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres;
 - La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género cuya finalidad es prevenir y erradicar este tipo de violencia a partir de la puesta en marcha de medidas desde todos los ámbitos, asegurando una respuesta integral.
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, cuyo objeto es hacer efectivo el principio de

igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación en cualquier ámbito de la vida o actuación pública o privada.

La mayor novedad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello, se parte del principio de transversalidad, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro Estado, independientemente de la materia (educativa, sanitaria, artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo) o el ámbito donde se pongan en marcha (estatal, autonómico o local).

- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad. Por un lado, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaborarán y aplicarán un plan de igualdad. De este modo quedó considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad, dado que con anterioridad solo las empresas con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras tenían esta obligación. A efectos de que la ampliación de las empresas obligadas a realizar el plan de igualdad se realizará de modo paulatino, se incorporó una disposición transitoria décimo segunda a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se lleva a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.
- Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres regula el principio de transparencia retributiva, así como los instrumentos para hacerla

efectiva y determina la creación de una Comisión para la efectividad de la lucha contra la brecha retributiva.

A la vista de lo expuesto, y con la finalidad de hacer efectiva la igualdad de trato y de oportunidades, así como erradicar cualquier forma de discriminación sobre la mujer en el ámbito laboral de este Ayuntamiento, se aprueba el presente Plan Interno de Igualdad.

2.5.3 Ámbito Autonómico

En el ámbito de la Comunidad Valenciana destacamos la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuyo principal objetivo es eliminar la discriminación hacia las mujeres y conseguir ejercitar los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres. Concretamente, en el Artículo 1 la ley establece que el objetivo que se persigue con ésta es "regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana".

Todas las medidas y acciones impulsadas a través de esta ley son, o bien, de carácter prescriptivo, o bien, dirigidas al fomento o promoción de la igualdad, y se centran en el ámbito laboral, donde se impulsan medidas que fomenten la incorporación de las mujeres al mercado laboral para que puedan ser independientes económicamente, y en el ámbito social, donde se pone especial foco de atención a las acciones dirigidas a la erradicación de la violencia de género. En cuanto a la necesidad de elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas, el artículo 20 de la ley, establece que la administración autonómica incentivará a las empresas a que establezcan dichos planes con el objetivo de corregir las posibles desigualdades de género.

3. COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

El 22 de octubre de 2021, se aprueba el acta de constitución de la Comisión Permanente de Igualdad del Ayuntamiento de Rotglà i Corberà, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la que además de constituir la comisión se establecen sus competencias y normas de funcionamiento.

3.1 Composición de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad estará constituida por:

- Amador Climent Roselló (Alcalde de Rotglà i Corberà)
- Anna López Aznar (Concejala de Sanidad, Igualdad y Bienestar Animal)
- Juan Semper Ibáñez (Administrativo)
- Carlos Francisco Navarro Machancoses (Secretario-interventor)

3.2 Funciones de la Comisión.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3.3 Régimen de funcionamiento.

La Comisión de Igualdad acuerda que se nombre presidente, a Amador Climent Roselló y secretario a Carlos Francisco Navarro Machancoses.

Reuniones de la Comisión de Igualdad

La comisión de Igualdad establece la siguiente agenda de reuniones (anexa al presente documento) para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad acuerda reunirse de manera ordinaria dos veces al año y de forma extraordinaria

todas aquellas veces que lo requiera su presidencia o alguna de las personas que conforman la Comisión para tratar asuntos relativos al Plan de Igualdad, mediante convocatoria enviada por la Secretaría a todas las personas que conforman la Comisión.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas por la comisión y firmadas por las personas que ostentan los cargos de Presidencia y Secretaría (o por quienes le sustituyeran en dicha reunión).

Adopción de acuerdos

La Comisión negociará de buena fe, con vista a la consecución de acuerdos tanto parciales como totales. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la Comisión.

La Comisión podrá invitar a sus reuniones a personal experto en la materia que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo la Comisión podrá acudir a los procedimientos de mediación de conflictos si así se acuerda.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas que integran la Comisión de Igualdad

Las personas que integran la Comisión podrán ser sustituidas, en aquellos casos en los que justifiquen no poder asistir por motivo justificado a la reunión, por aquellas en quien deleguen. La inasistencia reiterada e injustificada a las reuniones podrá causar el cese como integrante de la Comisión de Igualdad.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión serán reemplazadas por escrito en el que se incluya la fecha de la sustitución y el motivo, así como el nombre, apellidos, DNI y cargo, tanto de la persona saliente como de la entrante. El documento se anexará al acta de la Comisión que lo refleje.

Otras disposiciones

La Comisión podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función que se acuerde por la propia Comisión.

4. DIAGNÓSTICO

4.1 Metodología

La elaboración del diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento. Durante el mes de octubre se han realizado actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas para su integración en el Plan Interno de Igualdad.

Este diagnóstico se ha caracterizado por ser:

- Instrumental: no ha sido un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual hemos podido identificar ámbitos específicos de actuación.
- Aplicado: es decir, de carácter práctico orientado a la toma de decisiones.
- Flexible: el contenido, la extensión y la forma en que se ha realizado el diagnóstico se ha amoldado a las necesidades concretas de la entidad.
- Dinámico: deberá actualizarse continuamente.

Como herramientas destacadas para el desarrollo del Plan de Igualdad hemos utilizado:

- Documento de compromiso con la igualdad y con el proceso iniciado: Este ha servido de contexto para abordar las diferentes áreas de análisis del Ayuntamiento.
- Herramienta para el diagnóstico "Indicadores de Género": Esta herramienta en formato Excel permite convertir los datos del Ayuntamiento y la opinión de la plantilla en indicadores de género, lo que visibiliza las brechas de género.
- Fichas de recogida de la información: Estas fichas han facilitado la recogida de información cualitativa pertinente referida a las áreas de análisis.
- Modelo de Encuesta de Opinión sobre la Igualdad: La encuesta ha sido empleada para conocer la opinión de las personas sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento.

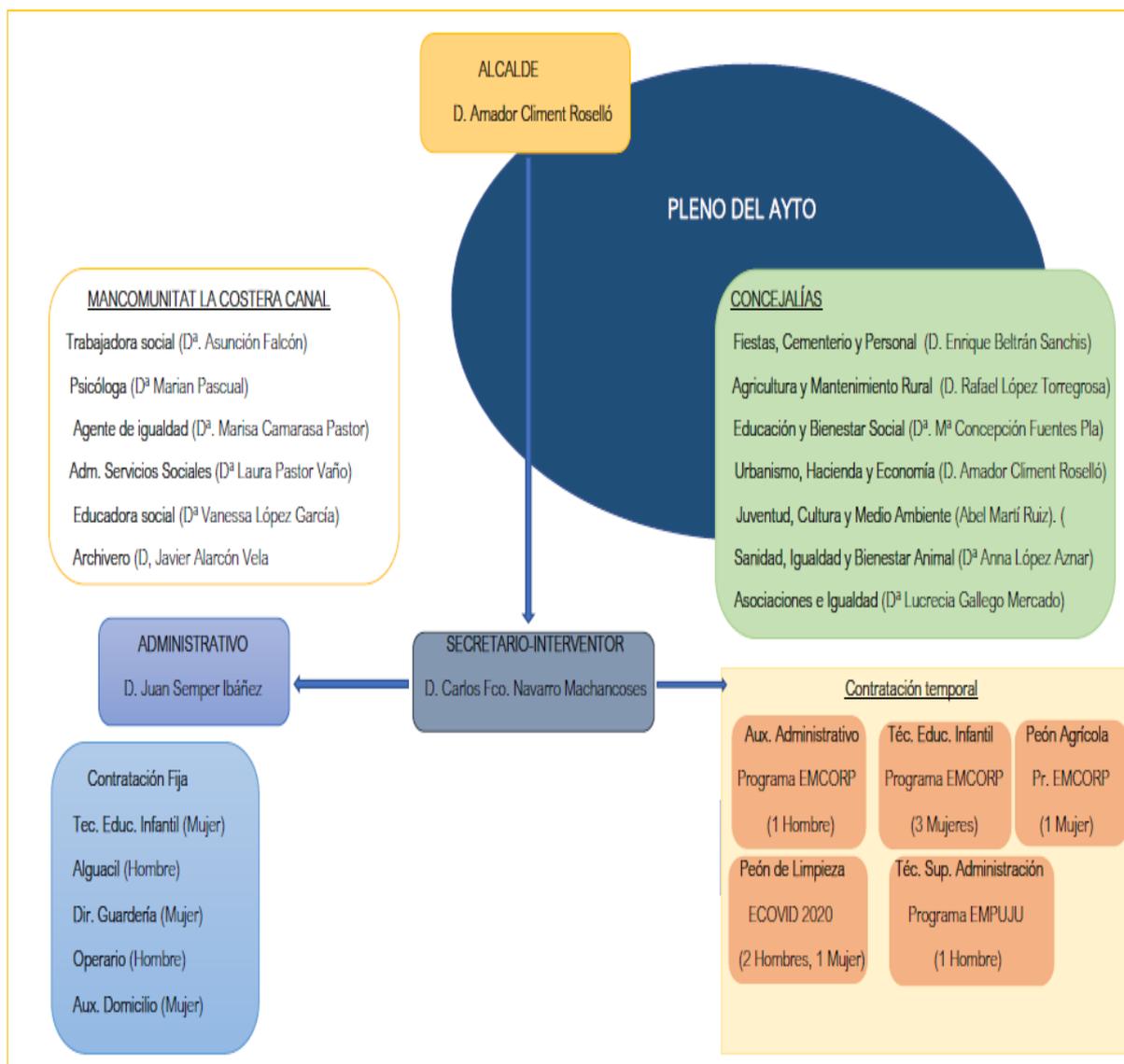
Hemos contado con la participación del administrativo del Ayuntamiento de Rotglà i Corberà.

4.2 Información básica

DATOS DE LA MANCOMUNIDAD						
Razón social	Ayuntamiento de Rotglà i Corberà					
NIF	P4621900B					
Domicilio social	Ctra. de Madrid, 62					
Teléfono	962254002					
e-mail	rotglaicorbera.administracion1 @cv.gva.es					
Página Web	www.rotglaicorbera.es					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Amador Climent Roselló					
Cargo	Alcalde					
RESPONSABLES DE IGUALDAD						
Agente de Igualdad de la Mancomunitat	Marisa Camarasa Pastor					
Promotora de Igualdad de la Mancomunitat	-					
ACTIVIDAD						
Sector	Corporación local					
CNAE	9411					
Descripción de la actividad	Actividades de la administración pública					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Municipio de Rotglà i Corberà					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	4	Total	7
Centros de trabajo	uno					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	no					
Certificados o reconocimientos de igualdad	no					

4.3 Organigrama

En el siguiente organigrama se observa la estructura organizativa del Ayuntamiento de Rotglà i Corberà.



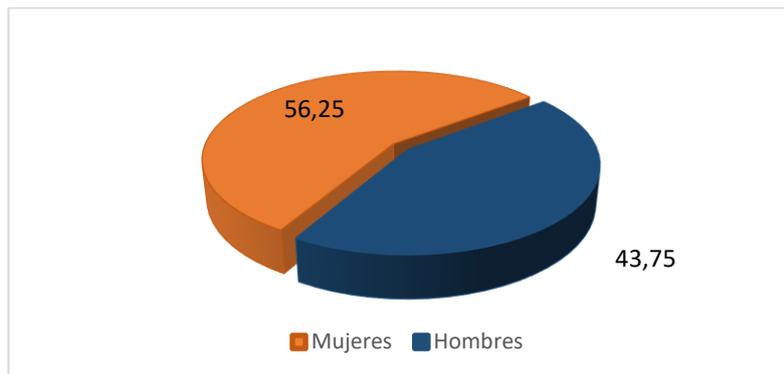
4.4 Análisis cuantitativo

En este apartado se detallan las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permite presentar la situación actual desagregada por sexo en el Ayuntamiento, en la que se indican los siguientes aspectos relativos a la plantilla:

- **Personas que conforman la plantilla por sexo.**

Debemos de tener en cuenta que los datos reflejados en este análisis incluyen los relativos a las personas que componen la plantilla actual como, también, los de aquellas personas que han trabajado para el Ayuntamiento en el último año. Actualmente la plantilla está compuesta por siete personas, 3 mujeres y 4 hombres. Sin embargo, en el cómputo anual podemos decir que han trabajado en el Ayuntamiento un total de 16 personas (7 hombres y 9 mujeres).

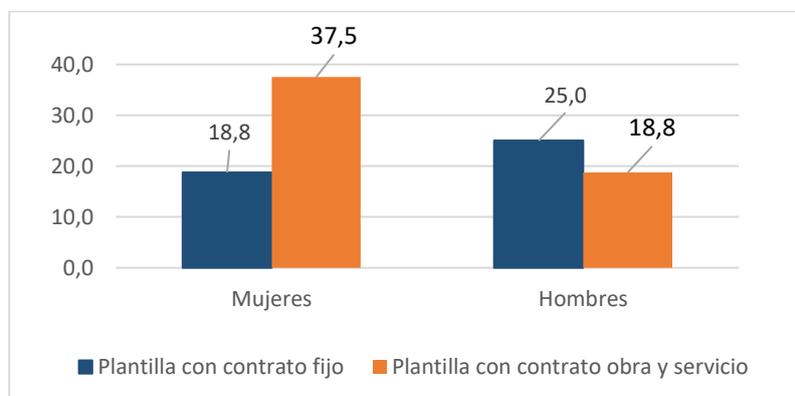
Gráfico 1. Plantilla desagregada por sexo.



Fuente: Encuesta Ayuntamiento de Rotglà i Corberà. Elaboración propia.

El 43.75% de la plantilla total anual se corresponde con la plantilla con contrato fijo, el resto (el 56.25%) son personas contratadas de manera temporal. Se trata de un ayuntamiento pequeño, por lo que es normal que la plantilla fija durante todo el año sea muy reducida. Del 43.75% de plantilla fija, un 18.8% son mujeres y un 25% son hombres. Mientras que del porcentaje de plantilla temporal un 37.5% son mujeres y un 18.8% son hombres.

Gráfico 2. Plantilla por tipo de contrato desagregada por sexo.

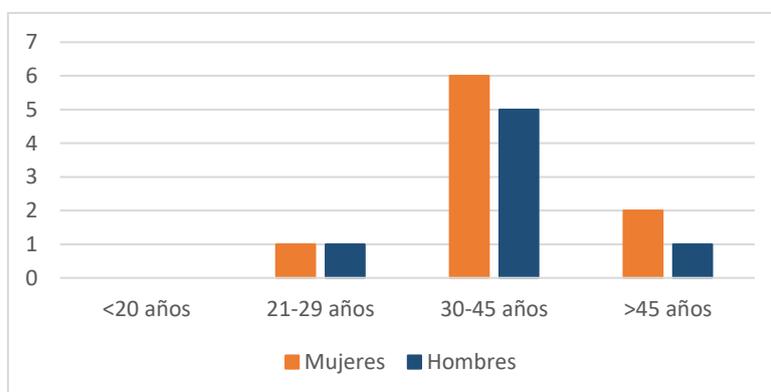


Fuente: Encuesta Ayuntamiento de Rotglà i Corberà. Elaboración propia.

- Edad, antigüedad, tipo de contratación y jornada.

Teniendo en cuenta la edad de las personas que componen la plantilla anual observamos que casi el 70% de la plantilla se sitúa en el tramo intermedio, de 30 a 45 años, lo que en datos desagregados por sexo se traduce en un 37.5% del total de las mujeres y un 31.3% del total de los hombres. El 18.8% de la plantilla total pertenece al grupo de edad de mayores de 45 años. Si nos fijamos en los porcentajes respecto al total de hombres y al de mujeres observamos que representa a un 12.5% de las mujeres frente a un 6.3% de los hombres. El tramo de 21 a 29 años supone un 12.5% del total de la plantilla (un 6.3% de mujeres y el mismo porcentaje de hombres). En la plantilla no encontramos a nadie menor de 20 años.

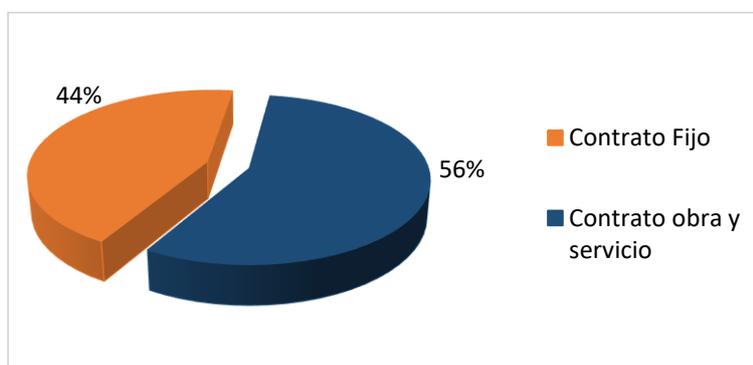
Gráfico 3. Porcentaje de plantilla según edad.



Fuente: Encuesta Ayuntamiento de Rotglà i Corberà. Elaboración propia.

Tal y como ya hemos indicado anteriormente el 56.25% de la plantilla anual se corresponde con contratos por obra y servicio, cuya cuantía viene sufragada, en casi todos los casos, por diversas ayudas o subvenciones (EMCORP, EMERGE...).

Gráfico 4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato.

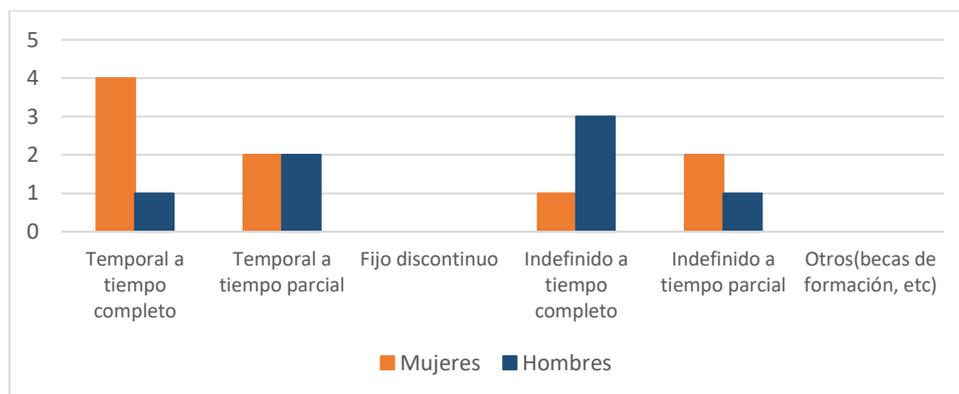


Fuente: Encuesta Ayuntamiento de Rotglà i Corberà. Elaboración propia.

Respecto a la distribución de la plantilla por tipo de contrato, observamos que el 31.3% del total de la plantilla anual se corresponde con contratos temporales a tiempo completo, es decir, el 6.3% de los hombres y el 25% del total de las mujeres.

El total de los contratos indefinidos los tienen hombres. Un 18.8% del total de las personas contratadas tienen contrato indefinido a tiempo parcial y el 25% restante tiene contrato indefinido a jornada completa.

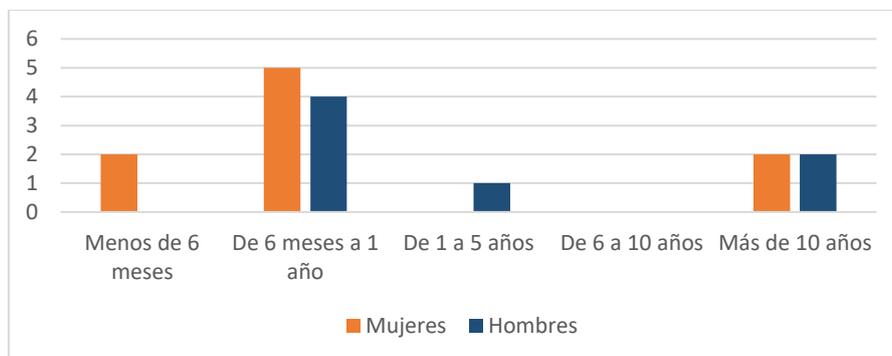
Gráfico 5. Distribución de la plantilla por tipo de contrato.



Fuente: Encuesta Ayuntamiento de Rotglà i Corberà. Elaboración propia.

Respecto a la antigüedad de la plantilla observamos que los mayores datos se corresponden con la antigüedad de 6 meses a un año, albergando a un 31.3% de las mujeres y un 25% de los hombres. Solo el 12.5% del total de la plantilla anual tiene una antigüedad menor a 6 meses, siendo en su totalidad mujeres. En cambio, se observa que la antigüedad de uno a cinco años solamente hay un hombre y en la de más de 10 años encontramos a un hombre y a una mujer.

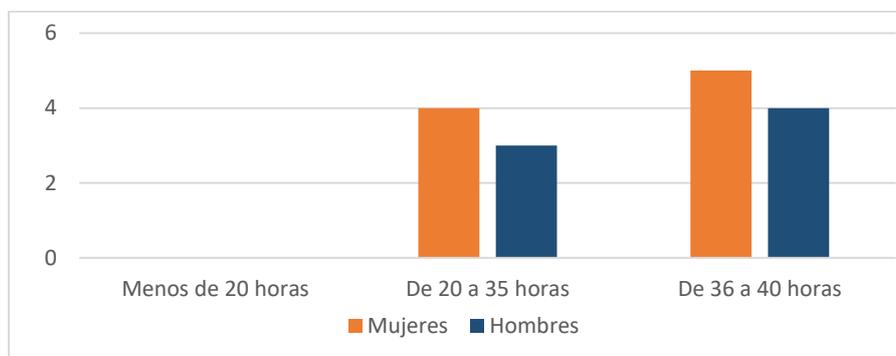
Gráfico 6. Distribución de la plantilla por antigüedad.



Fuente: Encuesta Ayuntamiento de Rotglà i Corberà. Elaboración propia.

El 56.3% de la plantilla tiene jornada completa (5 mujeres y 4 hombres). . El resto de la plantilla (43.8%) trabaja de 20 a 35 horas, siendo un 25% de las mujeres y un 18.8% de los hombres. Nadie trabaja menos de 20 horas semanales.

Gráfico 7. Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.



Fuente: Encuesta Ayuntamiento de Rotglà i Corberà. Elaboración propia.

- Nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad (segregación vertical y horizontal).

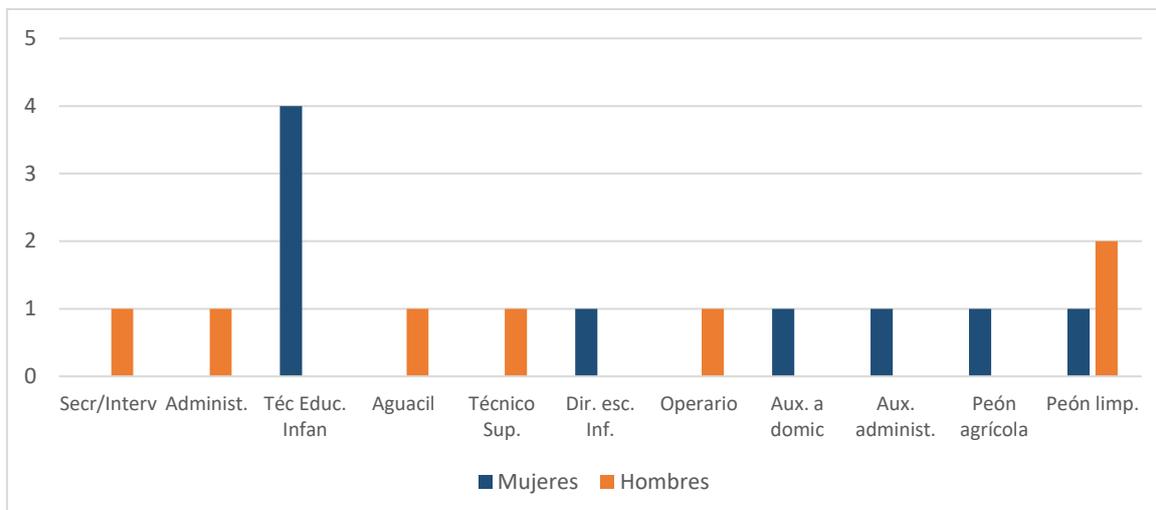
En el organigrama (apartado 4.3) vemos la estructura y composición anual de la plantilla del Ayuntamiento, así como aquellas personas que colaboran en su funcionamiento y que proporcionan servicios a este aun cuando sean financiados por otros organismo o instituciones.

Al fijarnos en el nivel jerárquico observamos dos figuras de relevante importancia:

- Por un lado debemos de recordar que el consistorio está dirigido por el equipo de gobierno, presidido por su alcalde, tal y como se refleja en el organigrama.
- Por otro lado, el secretario- interventor.

A partir de ahí podemos fijarnos en el resto de puestos de trabajo que desarrollan las personas que trabajan en el ayuntamiento. El puesto de trabajo que más personas desempeñan es el de personal técnico en educación infantil que viene a ser desarrollado por cuatro mujeres, seguido del de peón de limpieza (un hombre y dos mujeres). El resto de los puestos de trabajo solo están desempeñados por una persona: administrativo (hombre), aguacil (hombre), técnico superior de la Administración (hombre), directora de la escuela infantil (mujer), operario (hombre), auxiliar a domicilio (mujer), auxiliar administrativo (mujer) y peón agrícola (mujer).

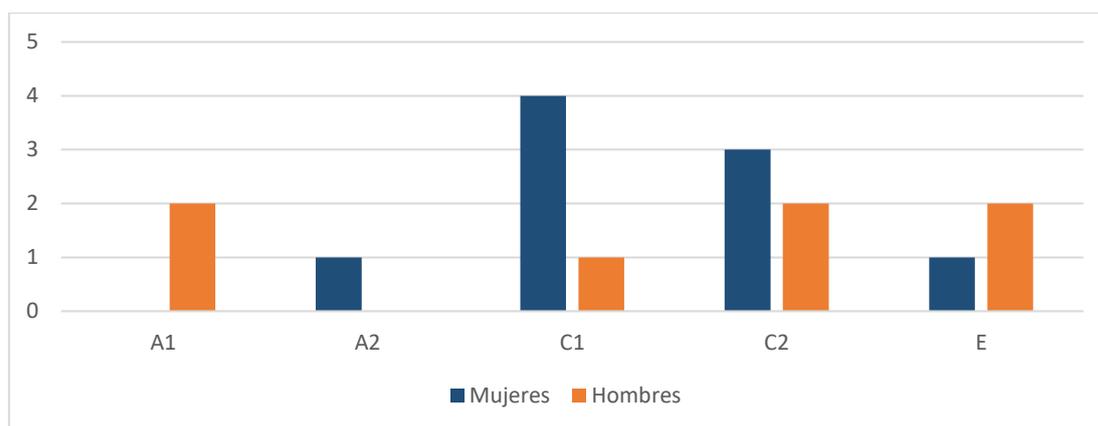
Gráfico 8. Distribución de la plantilla por puestos de trabajo.



Fuente: Encuesta Ayuntamiento de Rotglà i Corberà. Elaboración propia.

Si nos fijamos en la distribución de la plantilla según el grupo profesional al que corresponden, observamos que la mayoría se corresponden con los grupos C1 (4 mujeres y 1 hombre) y C2 (3 mujeres y 2 hombres). Le sigue el grupo E en el que encontramos a una mujer y dos hombres y el grupo A1 en el que hay 2 hombres. Por último está el grupo A2 en el que solo hay una mujer.

Gráfico 9. Distribución de la plantilla por grupo.



Fuente: Encuesta Ayuntamiento de Rotglà i Corberà. Elaboración propia.

Los puestos de trabajo van incluidos en el grupo profesional al que corresponden debido a nivel de estudios previos. La distribución de la plantilla según el puesto de trabajo y el nivel de estudios se observa en la siguiente tabla (tabla 1).

Tabla 1. Distribución de la plantilla por puesto de trabajo y nivel de estudios.

Distribución de la plantilla por puesto de trabajo y estudios				
Denominación categorías	Banda salariales	Mujeres	Hombres	Total
Secretario interventor	Sin estudios	0	0	0
	Primarios	0	0	0
	Secundarios	0	0	0
	Universitarios	0	1	1
Técnico Sup. Admón	Sin estudios	0	0	0
	Primarios	0	0	0
	Secundarios	0	0	0
	Universitarios	0	1	1
Administrativo	Sin estudios	0	0	0
	Primarios	0	0	0
	Secundarios	0	0	0
	Universitarios	0	1	1
Direct. Esc	Sin estudios	0	0	0
	Primarios	0	0	0
	Secundarios	0	0	0
	Universitarios	0		0
Téc. Educ. Inf	Sin estudios	0	0	0
	Primarios	0	0	0
	Secundarios	2	0	2
	Universitarios	2	0	2
Aux. Admin	Sin estudios	0	0	0
	Primarios	0	0	0
	Secundarios	1	0	1
	Universitarios	0	0	0
Aux. a domic.	Sin estudios	0	0	0
	Primarios	0		0
	Secundarios	1	0	1
	Universitarios	0	0	0
Aguacil	Sin estudios	0	0	0
	Primarios	0	1	1
	Secundarios	0	0	0
	Universitarios	0	0	0
Operario	Sin estudios	0	0	0
	Primarios	0	1	1
	Secundarios	0	0	0
	Universitarios	0	0	0
Peón agrícola	Sin estudios	0	0	0
	Primarios	0	1	1
	Secundarios	1	0	1
	Universitarios	0	0	0
Peón limpieza	Sin estudios	0	0	0
	Primarios	0	0	0
	Secundarios	2	1	3
	Universitarios	0	0	0
Total		9	7	16

Fuente: Encuesta Ayuntamiento de Rotglà i Corberà. Elaboración propia.

- Retribuciones.

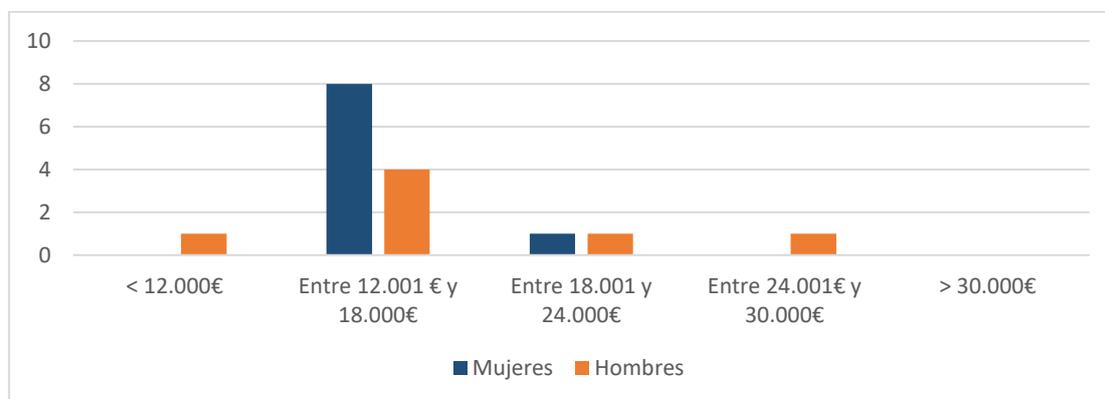
Para poder analizar y comparar las retribuciones de la plantilla anual todos los datos se han convertido en anuales y correspondientes a una jornada laboral completa.

Es decir, se ha calculado de la siguiente manera:

- Aquellas personas han trabajado un tiempo inferior al año se ha calculado su salario mensual y se ha multiplicado por 12 meses, para calcular el salario anual.
- Aquellas personas que tienen una jornada laboral inferior a 40 horas, se ha calculado el precio por hora y se ha multiplicado por 40, para calcular el salario mensual con jornada completa.

Los datos obtenidos son los que mostramos en las siguientes tablas y gráficos. Hay que decir que según los datos proporcionados por el ayuntamiento, el personal contratado temporal no tiene compensaciones salariales, por lo que nos vamos a centrar en las bandas salariales sin compensación para poder hacer una comparativa real.

Gráfico 10. Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensación extrasalarial.



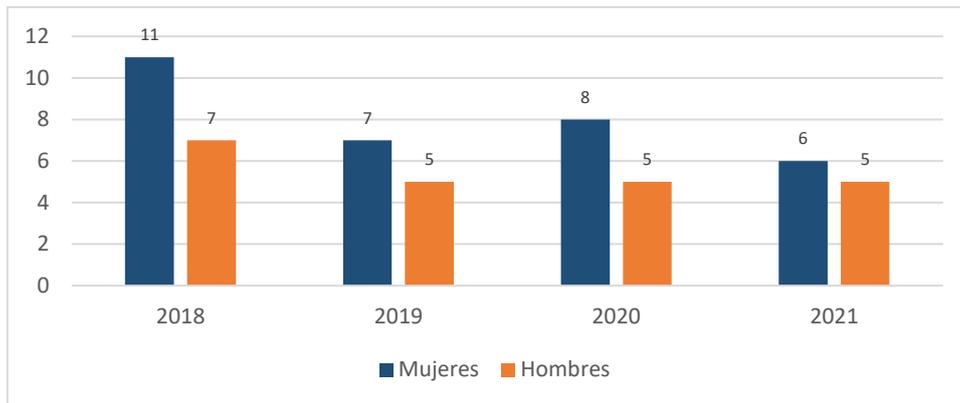
Fuente: Encuesta Ayuntamiento de Rotglà i Corberà. Elaboración propia.

- Turnos, incorporaciones y bajas

Si nos fijamos en las incorporaciones producidas en el último año podemos decir que se han producido 11 (cinco hombres y seis mujeres). Si nos fijamos en las bajas producidas en 2021 observamos que a mediados de octubre se han producido un total de 13 bajas (8 mujeres y 5 hombres).

Si nos fijamos en las incorporaciones producidas en los últimos años observamos que todas ellas se corresponde con personal de plantilla temporal.

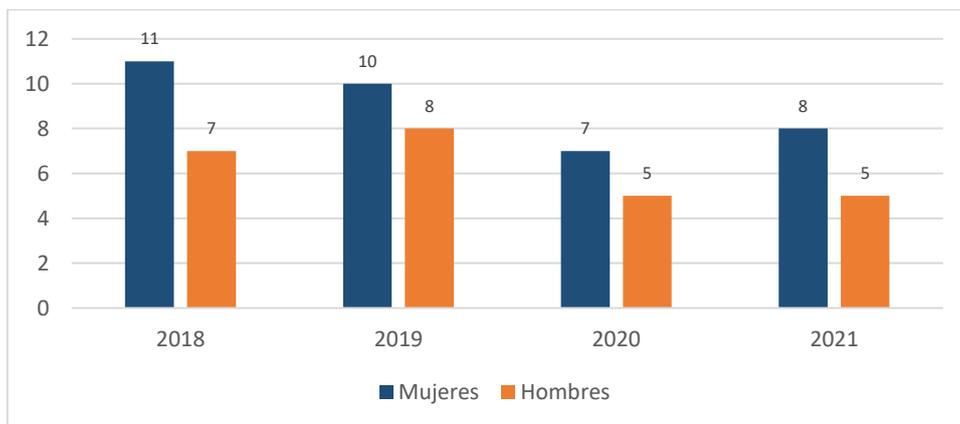
Gráfico 11. Incorporaciones a la plantilla anual (2018-2021) desagregadas por sexo.



Fuente: Encuesta Ayuntamiento de Rotglà i Corberà. Elaboración propia.

Al igual que ocurre con las incorporaciones anuales, las bajas anuales también se corresponden con contrataciones temporales.

Gráfico 12. Bajas anuales (2018-2021) desagregadas por sexo.



Fuente: Encuesta Ayuntamiento de Rotglà i Corberà. Elaboración propia.

Estas bajas se corresponden con fin de contrato. Si nos fijamos en las bajas temporales, permisos y excedencias, observamos que se han producido dos bajas por incapacidad temporal (un hombre y una mujer) y una reducción de jornada por motivos familiares (un hombre).

Hay que mencionar que de momento no hay nadie a cargo de la biblioteca ni de la piscina ya que debido a la Covid-19 se cerraron ambas instalaciones. Además, el servicio de socorrista anteriormente se proveía por bolsa de contratación, pero últimamente se opta por externalizar dicho servicio.

Respecto a los turnos de trabajo debemos de decir que toda la plantilla realiza su jornada en turno de mañanas a excepción de la directora de la guardería el el personal técnico de educación infantil.

4.5 Análisis de igualdad por materias

En ese apartado se incluirá la información y valoración con perspectiva de género con el objeto de identificar situaciones de desigualdad o discriminación (directa o indirecta) que pudieran darse en el Ayuntamiento, sobre cada una de las siguientes materias:

4.5.1 Procesos de selección y contratación

La mayor parte de las contrataciones que se hacen desde el Ayuntamiento se justifican por la cobertura de bajas, vacantes y la acumulación de tareas.

El acceso a los puestos de trabajo ofertados en el Ayuntamiento se realiza Para la contrataciones de obras y servicios las contrataciones se suelen hacer a través de LABORA (ya que son subvenciones de la Generalitat) y el resto por bolsas de trabajo.

El perfil profesional descrito en las ofertas de empleo se adapta a los requerimientos del puesto ofertado y no muestra ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Se establecen criterios claros y específicos, garantizándose el cumplimiento de la normativa y, en todo caso, una elección de las mismas sin sesgo de género.

4.5.2 Formación

No existe un plan de formación implantado desde el propio Ayuntamiento.

A nivel administrativo, cursos que oferta la Diputación de Valencia. En el caso concreto del operario podemos mencionar que recibió el curso de "Plataforma elevadora".

La formación se realiza en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como cursos on-line, formación a distancia, etc.

4.5.3 Promoción profesional

No se produce promoción personal, pues los puestos están diseñados para cubrir áreas o sectores laborales muy específicos lo que dificulta que se pueda producir algún caso de promoción profesional.

4.5.4 Condiciones de trabajo

La plantilla se muestra conforme con las condiciones laborales y afirma que son las adecuadas para el buen desempeño de los diversos puestos de trabajo.

4.5.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral.

Con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores se permite la flexibilización del horario de trabajo. Hay personal de la plantilla que se ha acogido a esta modalidad. Los horarios de trabajo, reuniones y horarios de formación se plantean teniendo en cuenta la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Sería interesante llevar a cabo un programa de información a trabajadoras y trabajadores sobre la normativa legal de conciliación, ya que gran parte de la plantilla detalla que desconoce las medidas de conciliación disponibles.

4.5.6 Retribuciones

La desigualdad en el ámbito laboral se manifiesta de diversas maneras, una de las más abordadas son las desigualdades salariales. Para conocer la situación existente en el Ayuntamiento vamos a centrarnos en la segregación horizontal y la segregación vertical.

La primera (segregación horizontal) hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en los diferentes sectores de ocupación laboral. Si nos fijamos en los sectores en los que se conforma la plantilla del Ayuntamiento, observamos que, algunos de ellos, se corresponden con sectores históricamente masculinizados o feminizados, pero también hay otros que no siguen ese patrón. Además en la mayoría de puestos de trabajo solo hay una persona, por lo que no podemos llegar a ninguna conclusión. De todos modos sería aconsejable incluir medidas en el plan de acción que ayuden a evitar la segregación horizontal de la plantilla.

La segunda (segregación vertical) se refiere a la concentración de mujeres u hombres en diferentes niveles jerárquicos de la empresa. Si nos fijamos en la composición del Ayuntamiento las dos personas con mayor posición y responsabilidad (alcalde/presidente y secretario/interventor) son hombres. Sin embargo, el equipo de gobierno es paritario.

Si nos fijamos en los grupos de clasificación A1, A1, C1, C2 y E. Observamos que los hombres se sitúan en todos ellos a excepción del A2 y la mujeres también salvo en el grupo A1 (en el que hay dos hombres).

Según todo ello, no podemos concluir diciendo si hay o no segregación vertical, pero que sería aconsejable proponer medidas que ayuden a prevenir este tipo de segregación.

Por otro lado; no se han tipificado fichas de trabajo, donde consten conocimientos y habilidades necesarias, responsabilidades, estudios, tareas y salario acorde a la categoría profesional.

4.5.7 Infrarrepresentación femenina

En el análisis observamos que hay paridad entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo ofertados. Pero si que se observa una cierta tendencia a sectores masculinados y feminizados.

4.5.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

No existe ninguna persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados, y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo. Tampoco hay desarrollado ningún protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

4.5.9 Otras materias de análisis

Si queremos sensibilizar a la población es importante empezar por aquellas personas que trabajan para la administración. Por ello se recomienda, por lo menos para el personal fijo, que se formen lo antes posible no solo en igualdad, sino también en prevención de la violencia de género y en el uso inclusivo del lenguaje y de imágenes no sexistas. Cierto es que hace años algunas personas de la plantilla recibieron formación en igualdad y en lenguaje inclusivo, pero esta formación no llegó a la totalidad de la plantilla.

4.6 Conclusiones

En los siguientes apartados se detallan las conclusiones más representativas que hemos detectado en el diagnóstico y sobre las que es necesario trabajar durante la vigencia del Plan.

4.6.1 Principales problemas y dificultades detectadas

Respecto a los principales problemas y dificultades detectadas debemos exponer las siguientes:

- a) Dificultad para poder analizar las retribuciones de la plantilla ya que no disponen de RPT que facilite su análisis.
- b) Respecto a la formación no existe ningún Plan de Formación Anual previamente establecido por el Ayuntamiento que unifique la formación recibida por la plantilla. Además, la plantilla y el personal político no dispone de formación en igualdad. Solo algunas personas, de forma individual, han recibido formación en dicha materia, pero se corresponden con un bajo porcentaje respecto al total de la plantilla. También es necesario que la plantilla y el personal político reciba formación respecto al uso del lenguaje inclusivo.
- c) Aunque se observa que hay flexibilidad horaria, en caso de necesidad, para la plantilla del Ayuntamiento es necesario que se detalle por escrito los supuestos en los que trabajadores y trabajadoras puedan solicitarlo, así como el procedimiento necesario para su solicitud, con el objeto de mejorar las condiciones laborales y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- d) No hay un Protocolo de actuación en materia de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- e) No existe una guía de comunicación y lenguaje no sexista, tanto para su uso interno como externo.

Estos principales problemas y dificultades detectadas marcarán los ámbitos prioritarios de actuación.

4.6.2 Objetivos generales

Algunos de los objetivos que nos proponemos son:

- 1) Acercar la igualdad a la plantilla del Ayuntamiento de Rotglà i Corberà.
- 2) Formar a la totalidad de la plantilla en igualdad.
- 3) Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
- 4) Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
- 5) Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles.
- 6) Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 7) Desarrollar una cultura de trabajo comprometida con la lucha contra la violencia de género.
- 8) Garantizar que la imagen y la comunicación emitida por el Ayuntamiento sean inclusivas y no sexistas.

4.6.3 Propuestas de actuación

En el apartado siguiente (Plan de acción) se desarrollan todas las propuestas de actuación para llevar a cabo en los próximos años.

5. PLAN DE ACCIÓN

5.1 Áreas de intervención

Tras conocer la situación real del Ayuntamiento de Rotglà i Corberà respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, vamos a enumerar las áreas en las que se deben introducir mejoras y, por lo tanto, en las que vamos a trabajar.

Estas áreas son las siguientes:

- 1) Área de transversalidad.
- 2) Área formación.
- 3) Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 4) Área de infrarrepresentación femenina.
- 5) Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 6) Área de comunicación incluyente y lenguaje no sexista.
- 7) Área de seguridad, salud laboral y equipamientos.

5.1.1 Área de transversalidad.

En esta área se aborda el introducir la perspectiva de género en el Ayuntamiento. Para ello se plantean diversas acciones en base a los objetivos planteados:

Objetivo 1. Trabajar en la igualdad de oportunidades.

Acciones:

1. Presentación y difusión del plan a la plantilla.

Acción núm. 1	Prioridad: 1	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Dar a conocer el plan de igualdad a toda la plantilla del Ayuntamiento		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Presentación del plan, dirigida a la plantilla y al personal político, asumiendo el compromiso de su implementación y solicitando la colaboración e implicación de todas ellas.		
Materiales/ Medios		Indicadores
Presentación, proyector, sala...		1) Número de personas asistentes, desagregadas por sexo. 2) Medios de difusión utilizados 3) Impresiones recogidas.
Comunicación/ difusión		
E-mail a la plantilla y parte política		
Ejecución		
Alcaldía/ Empresa redactora del Plan		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

2. Informar anualmente al equipo de gobierno sobre la evolución y el desarrollo del plan.

Acción núm. 2	Prioridad: 1	Periodicidad: anual/continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Dar a conocer el plan de igualdad a toda la plantilla del Ayuntamiento		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Informar al equipo de gobierno sobre la implementación y desarrollo anual del plan.		
Materiales/ Medios		Indicadores
Texto escrito		1) Acciones realizadas. 2) Acciones pendientes de realizar. 3) Impresiones recogidas.
Comunicación/ difusión		
Los medios previstos para ello		
Ejecución		
Comisión de Igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

Objetivo 2. Introducir la perspectiva de género en las políticas llevadas a cabo por el Ayuntamiento.

Acciones:

3. Formar al personal político para que puedan crear políticas con perspectiva de género.

Acción núm. 3	Prioridad: 1	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Introducir la perspectiva de género en las políticas llevadas a cabo por el Ayuntamiento		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Formación en perspectiva de género para el persona político		
Materiales/ Medios		Indicadores
Presentación, proyector, sala..		1) Número de personas asistentes. 2) Horas de formación. 3) Módulos impartidos. 4) Impresiones recogidas.
Comunicación/ difusión		
Los mecanismos habilitados para ello		
Ejecución		
Empresa de formación		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

5.1.2 Área de formación.

Esta área aborda la formación con el objeto de mejorar el desarrollo y desempeño del trabajo en ayuntamiento así como acercar la formación en igualdad a la empresa.

Para ello se plantean diversas acciones en base a los objetivos definidos:

Objetivo 3. Facilitar la formación necesaria a la plantilla del Ayuntamiento para un mejor desarrollo y desempeño de su puesto de trabajo.

Acciones:

4. Formación a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.

Acción núm. 4	Prioridad: 2	Periodicidad: continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Facilitar la formación necesaria a la plantilla para un mejor desempeño de sus funciones		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Formación a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres		
Materiales/ Medios		Indicadores
Dossier, proyector, presentación, sala...		1) Número de personas asistentes a la formación. 2) Medios de difusión de la formación. 3) Número de personas que excusan la asistencia. 4) Impresiones recogidas de las personas asistentes. 5) Contenidos y nivel de la formación.
Comunicación/ difusión		
E-mail		
Ejecución		
Comisión de igualdad/Personal experto		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

5. Formación a la plantilla en materia de prevención de la violencia de género.

Acción núm. 5	Prioridad: 2	Periodicidad: continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Facilitar la formación necesaria a la plantilla para un mejor desempeño de sus funciones		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Formación a la plantilla en materia de prevención de la violencia de género		
Materiales/ Medios		Indicadores
Dossier, proyector, presentación, sala...		1) Número de personas asistentes a la formación. 2) Medios de difusión de la formación. 3) Número de personas que excusan la asistencia. 4) Impresiones recogidas de las personas asistentes. 5) Contenidos y nivel de la formación.
Comunicación/ difusión		
E-mail		
Ejecución		
Comisión de igualdad/Personal experto		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

6. Elaboración de una Plan Formativo Anual.

Acción núm. 6	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Facilitar la formación necesaria a la plantilla para un mejor desempeño de sus funciones		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Detectar las necesidades formativas de la plantilla para plasmarlas en un Plan Formativo Anual		
Materiales/ Medios		Indicadores
Encuesta/ Consulta		1) Número de personas que han contestado el cuestionario o a la consulta, desagregadas por sexo. 2) Medios de difusión utilizados. 3) Número de necesidades formativas detectadas. 4) Nº de necesidades formativas incluidas en el Programa de formación anual de la Mancomunitat, desagregadas por sexo.
Comunicación/ difusión		
E-mail/ impresa en papel		
Ejecución		
Comisión de igualdad/Personal experto		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

5.1.3 Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En ella se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo 4. Promover las medidas necesarias para facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar para el personal de plantilla.

Acciones:

7. Negociar medidas de conciliación para la plantilla.

Acción núm. 7	Prioridad: 1	Periodicidad: continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Negociar medidas de mejora para la flexibilización y la conciliación respecto a las establecidas por la ley		
Materiales/ Medios		Indicadores
Medidas pedidas		1) Número de medidas de conciliación y flexibilización existentes por ley. 2) Número de medidas aprobadas que mejoran la ley, desagregadas por sexo. 3) Impresiones recogidas.
Comunicación/ difusión		
E-mail/tablón de anuncios/ Intranet		
Ejecución		
Comisión de igualdad		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

8. Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla.

Acción núm. 8	Prioridad: 1	Periodicidad: puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla		
Materiales/ Medios		Indicadores
Encuesta		1) Número de personas que han contestado el cuestionario. 2) Número de necesidades detectadas por sexo y año. 3) Número de mejoras propuestas desagregadas por sexo.
Comunicación/ difusión		
E-mail/papel		
Ejecución		
Comisión de igualdad/Personal experto		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

5.1.5 Área de infrarrepresentación femenina.

En ella se establecerán las acciones encaminadas a favorecer la representación femenina en aquellos puestos masculinizados.

Objetivo 5. Promover la representación igualitaria en todas áreas.

Acciones:

9. Promover acciones para el fomento de la incorporación de mujeres en las áreas en las que estén o puedan estar infrarrepresentadas.

Acción núm. 9	Prioridad: 2	Periodicidad: continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Promover la representación igualitaria en todas las áreas del Ayuntamiento.		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Promover acciones que fomenten la incorporación de mujeres en aquellas áreas en las que estén infrarrepresentadas		
Materiales/ Medios		Indicadores
Dependerá del tipo de acciones		1) Número de áreas en las que estén infrarrepresentadas. 2) Número de acciones propuestas. 3) Número de acciones llevadas a cabo. 4) Impresiones recogidas.
Comunicación/ difusión		
Dependerá del tipo de acciones		
Ejecución		
Comisión de igualdad/Personal experto		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

5.1.6 Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En esta área se impulsará la prevención de cualquier situación de acoso que pudiera producirse entre el personal, así como dotar a la plantilla de los mecanismos que les permitan actuar en situaciones en las que se produzca el acoso.

Objetivo 6. Establecer los mecanismos para la prevención del acoso.

Acciones:

- 10.** Elaboración del Protocolo de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral.

Acción núm. 10	Prioridad: 2	Periodicidad: puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Prevención del acoso		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Elaboración del Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo		
Materiales/ Medios	Indicadores	
Protocolo	1) Apartados que contiene el Protocolo. 2) Número de medidas que contiene. 3) Fecha de elaboración y aprobación.	
Comunicación/ difusión		
E-mail/tablón de anuncios/ Intranet		
Ejecución		
Comisión de igualdad/Personal experto		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

- 11.** Elaboración del Código de buenas prácticas del Ayuntamiento.

Acción núm. 11	Prioridad: 2	Periodicidad: puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Prevención del acoso		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Elaboración del Código de buenas prácticas del Ayuntamiento.		
Materiales/ Medios	Indicadores	
Ordenador/papel	1) Apartados que contiene el Código. 2) Número de artículos que contiene. 3) Fecha de elaboración y aprobación.	
Comunicación/ difusión		
E-mail/tablón de anuncios/ Intranet		
Ejecución		
Comisión de igualdad/Personal experto		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

5.1.7 Área de comunicación incluyente y lenguaje no sexista.

Se trata de garantizar que tanto el lenguaje como las imágenes utilizadas en el Ayuntamiento sean igualitarias y no sexistas, tanto en la comunicación interna como externa.

Objetivo 7. Garantizar un uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones producidas por el personal del Ayuntamiento.

Acciones:

12. Formar al personal político y de plantilla en lenguaje inclusivo.

Acción núm. 12	Prioridad: 2	Periodicidad: Puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones producidas por el personal del Ayuntamiento.		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Formar al personal político y de plantilla en lenguaje inclusivo.		
Materiales/ Medios	Indicadores	
Manual, ordenador...	1) Fecha de elaboración.	
Comunicación/ difusión	2) Medios de difusión del manual.	
E-mail/ intranet/ Tablón de anuncios	3) Número de personas a las que se envía el manual.	
Ejecución	4) Cartelería para su difusión (número, ubicación, tipo de cartel, etc.).	
Comisión de igualdad/Personal experto		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

13. Revisar que en toda la documentación y formularios del ayuntamiento utilicen un lenguaje inclusivo.

Acción núm. 13	Prioridad: 3	Periodicidad: continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones producidas por el personal del Ayuntamiento.		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Revisión que la documentación y formularios existentes contengan un lenguaje inclusivo		
Materiales/ Medios	Indicadores	
Documentación y formularios existentes	1) Número de textos revisados	
Comunicación/ difusión	2) Medios de cambios producidos.	
No procede	3) Impresiones recogidas.	
Ejecución		
Comisión de igualdad/Personal experto		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

5.1.8 Área de seguridad y salud laboral.

En esta área se promoverán las acciones necesarias para garantizar la seguridad en el puesto de trabajo, la salud laboral (física y psicológica).

Objetivo 8. Garantizar la seguridad y la salud laboral.

Acciones:

- 14.** Poner en marcha un canal de recogida de sugerencias para la mejora de la seguridad y la salud laboral para todo el personal.

Acción núm. 14	Prioridad: 2	Periodicidad: continua
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Garantizar la seguridad y salud laboral		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Poner en marcha un canal de recogida de sugerencias para mejorar la seguridad y la salud laboral		
Materiales/ Medios		Indicadores
Buzón de sugerencias, etc.		1) Número de sugerencias recibidas desagregadas por sexo al año. 2) Medios de difusión del canal de recogida. 3) Impresiones recogidas.
Comunicación/ difusión		
E-mail		
Ejecución		
Comisión de igualdad/Personal experto		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

- 15.** Elaboración de programas de salud para el personal de plantilla del Ayuntamiento con perspectiva de género.

Acción núm. 15	Prioridad: 2-3	Periodicidad: puntual
OBJETIVO ESPECÍFICO		
Garantizar la seguridad y salud laboral		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Adhesión a los programas de salud producidos por la Mancomunitat.		
Materiales/ Medios		Indicadores
Dependerá de las acciones a desarrollar		1) Número de programas de salud desarrollados. 2) Medios de difusión. 3) Impresiones recogidas.
Comunicación/ difusión		
E-mail/tablón de anuncios/etc.		
Ejecución		
Comisión de igualdad/Personal experto		
Revisión/Evaluación		
Comisión de igualdad		

5.2 Acciones previstas por área de actuación.

		ACCIONES	
Áreas de actuación	Nº	Denominación	Acciones por área
Área Transversal	1	Presentación del Plan de Igualdad	3
	2	Publicación y difusión del Plan a todo el personal de la plantilla	
	3	Introducción de la perspectiva de género en los instrumentos de recopilación y análisis de datos.	
Área formación	4	Formación a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	3
	5	Formación a la plantilla en materia de prevención de violencia de género	
	6	Habilitar los mecanismos de detección de prevención de necesidades formativas con perspectiva de género	
Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	7	Negociar mejoras sobre flexibilización y conciliación laboral respecto a las que establece la ley	2
	8	Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla	
Área de infrarrepresentación femenina	9	Promover acciones para el fomento de la incorporación de mujeres en las áreas que se encuentran masculinizadas.	1
Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	10	Elaboración del Protocolo de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y acoso laboral del Ayuntamiento	2
	11	Elaboración del Código de buenas prácticas	
Área de comunicación incluyente y lenguaje no sexista	12	Formación sobre el uso igualitario del lenguaje y de las imágenes no sexistas	2
	13	Revisar que en toda la documentación existente se utilice el lenguaje inclusivo	
Área de seguridad y salud laboral	14	Poner en marcha un canal de recogida de sugerencias para la mejora de la seguridad y la salud laboral	2
	15	Elaboración de programas de con perspectiva de género	

6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y la evaluación del plan, aunque aparezca al final de este plan, es una parte esencial pues determina los mecanismos necesarios para poder llevar a término el control necesario para su seguimiento y evaluación.

La Comisión de igualdad es el órgano encargado de la dinamización, coordinación y gestión de actuaciones para poder llevar a cabo tanto el seguimiento como la evaluación del plan.

6.1 Indicadores

Se entiende por indicador a aquella medida, número, hecho, opinión o percepción que señala una situación o condición específica y que mide los cambios producidos en esta a lo largo del tiempo.

Los indicadores previstos deben ser coherentes con los objetivos fijados, las desigualdades detectadas, los resultados perseguidos y las medidas planteadas. Además, han de cumplir los siguientes criterios:

- Estar desagregados por sexo.
- Realizarse de forma consensuada entre las personas que intervendrán en el seguimiento y evaluación.
- Ser fáciles de utilizar y estar claramente definidos.
- Visibilizar los avances realizados.
- Ser comparables en el tiempo.

A través de estos indicadores se obtiene información sobre el proceso, el resultado y el impacto de la aplicación de medidas y acciones incluidas en el plan de igualdad.

6.2 Evaluación

Es una valoración sistemática y objetiva del plan.

La cualidad y la profundidad de la evaluación dependerá de la información que se disponga, por lo tanto, el diseño y la realización de un procedimiento riguroso y documentado incidirá directamente en el buen desarrollo de la evaluación y consecuentemente en las propuestas que se hagan a partir de ella.

La evaluación se puede establecer a través de tres ejes principales:

- 1) Resultados obtenidos. Grado de cumplimiento de las actividades programadas, de los objetivos previstos y de necesidades atendidas.
- 2) Proceso. Valoración de los recursos humanos y de los materiales utilizados, así como del cumplimiento del cronograma.
- 3) Impacto. Valoración del impacto de las medidas ejecutadas, analizando el grado de mejora respecto a la situación previa.

Hay que diferenciar dos procesos de evaluación:

- Evaluación anual. Consistente en la realización de una memoria técnica al final de cada año de vigencia del plan.
- Evaluación final. Redacción de las conclusiones obtenidas al finalizar el periodo de vigencia del plan.

6.3 Seguimiento

El seguimiento permite comprobar el grado de cumplimiento real del plan detectando las desviaciones del documento original que pueden ocurrir en la implantación de este.

Un óptimo seguimiento del proceso es la forma más efectiva de conocer si el plan está implementado correctamente. Consiste en un proceso interno de observación permanente que se desarrolla de forma paralela a la ejecución de este.

7. CRONOGRAMA

Las acciones previstas en el plan de acción deben realizarse hasta mediados de año del 2024. Estas acciones divididas según el área a la que correspondan están incluidas en los siguientes cronogramas, en los que se ha contemplado hasta finales del 2023 ya que la intención es que para el 2024 solo queden aquellas acciones que no haya dado tiempo a desarrollar antes, aunque estuvieran programadas para el 2023.

		2021				2022				2023				2024			
ÁREA TRANSVERSAL DE IGUALDAD		1T	2T	3T	4T												
1	Presentación del Plan				X												
2	Informar sobre la evolución y seguimiento del Plan				X				X				X				X
3	Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas						X				X						

		2022				2023				2024				2025			
ÁREA FORMACIÓN		1T	2T	3T	4T												
4	Formación en igualdad						X				X				X		
5	Formación en prevención de la VG				X							X					
6	Detección de necesidades formativas				X												

		2022				2023				2024				2025			
ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD		1T	2T	3T	4T												
7	Negociar medidas de flexibilización y conciliación			X													
8	Detectar las necesidades de conciliación						X				X				X		

		2022				2023				2024				2025			
ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		1T	2T	3T	4T												
9	Promover acciones para incorporar a mujeres a las áreas masculinizadas			*				*				*				*	

		2022				2023				2024				2025			
ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO		1T	2T	3T	4T												
10	Elaboración del Protocolo contra el acoso	X															
11	Elaboración del Código de buena conducta	X															

		2022				2023				2024				2025			
ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO		1T	2T	3T	4T												
12	Formación en lenguaje inclusivo			X				X									
13	Revisión de textos y documentación con lenguaje inclusivo				X			X				X				X	

		2022				2023				2024				2025			
ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		1T	2T	3T	4T												
14	Canal de recogida de sugerencias para mejorar la salud y la seguridad laboral				X												
15	Adhesión a programas de salud		X				X				X				X		

8. GLOSARIO

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo¹.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo².

Brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad³.

Conciliación: Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales⁴.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar⁵.

Datos desagregados por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género⁶.

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

Discriminación indirecta por razón de sexo: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo

¹(LOIEMH, art. 7.2).

²(LOIEMH, art. 7.1).

³ Instituto Andaluz de la Mujer.

⁴ (LOIEMH).

⁵ (LOIEMH; art. 6.1).

⁶ (LOIEMH, art. 6.2).

que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas – sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Mainstreaming de género: Consideración sistemática de situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación⁷.

Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

Segregación horizontal: En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Segregación vertical: Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. A pesar de que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

⁷ (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).