



ILMO. AYTO. BOLLULLOS
PAR DEL CONDADO

I PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA

Diciembre 2019

ÍNDICE

• PREENTACIÓN.....	3
• CRONOGRAMA.....	5
• FINALIDAD.....	6
• OBJETIVOS.....	6
• LÍNEAS ESTRATÉGICAS.....	7
• LA IGUALDAD EN LA ESTRUCTURA.....	7
• DIFUSIÓN Y VISIBILIZACIÓN.....	12
• CULTURA LABORAL.....	13
• CONOCIMIENTO DE LA REALIDAD.....	14
• SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	15
• EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	15

ANEXO I.....	16
ANEXO II.....	18

1. PRESENTACIÓN

A lo largo de las últimas décadas se han venido impulsando distintas iniciativas para eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación por razón de género. A nivel internacional hay que destacar los esfuerzos realizados desde Naciones Unidas. Así, en la *Declaración Universal de Derechos Humanos* de 10 de diciembre de 1948, se consagra el derecho a la igualdad y el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales sin discriminación alguna por razón de sexo. También se reconocían la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho jurídico universal. Desde ese momento se fueron sucediendo numerosas actuaciones con el objetivo de conseguir el pleno reconocimiento de la igualdad formal.

No obstante, hemos de considerar que el pleno reconocimiento de la igualdad formal, tal y como señala la propia *Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* en su exposición de motivos, no es suficiente para la consecución de la igualdad efectiva y real en cualquier ámbito de la vida. Dicha Ley legitima la puesta en marcha de políticas encaminadas a la prevención de conductas discriminatorias, adoptando un marco general para la adopción de medidas de acción positiva. Asimismo, establece estrategias para alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombres, especialmente, en el ámbito de las relaciones laborales, promocionando medidas concretas dirigidas a las empresas.

En el ámbito laboral, persisten situaciones de desigualdad aunque no exista una voluntad expresa para provocarla: mayores tasas de desempleo femenino, precariedad laboral, infrarrepresentación femenina en los espacios de poder, escasa conciencia en materia de conciliación y corresponsabilidad, violencia de género en el ámbito laboral, etc.

Estas situaciones persisten en el contexto de una práctica cultural-laboral que tradicionalmente ha considerado que el espacio público es ajeno a las mujeres, relegándolas al ámbito privado y a las funciones de cuidado. Es evidente que este binomio ya ha sido superado y que las mujeres se han incorporado de manera mayoritaria al ámbito laboral, no obstante, las prácticas culturales, la organización de las empresas, sus prioridades a nivel estructural siguen estando masculinizadas y por ello, provocan situaciones de desigualdad, aunque no exista una voluntad expresa de provocarlas como hemos indicado anteriormente. Esta situación se da tanto en el ámbito de la empresa pública como en la privada y evidencian la necesidad de desarticular este entramado con estrategias que promuevan la igualdad real entre hombres y mujeres.

El reconocimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Unión Europea estuvo presente desde la construcción Europea, convirtiéndose en una de las prioridades políticas. Su afirmación está presente en los artículos 2 y 3 del Tratado de Ámsterdam, en el deber de eliminar desigualdades y de fomentar la igualdad en todas sus actividades, esto representa el soporte para seguir avanzando en la estrategia de integración de la igualdad y abre nuevas perspectivas para el avance de las mujeres.

En Andalucía el desarrollo del principio de igualdad ha seguido un recorrido en paralelo a los acontecimientos y cambios de los marcos normativos desarrollados a nivel europeo y nacional.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía recoge el máximo compromiso con la igualdad de mujeres y hombres (L.O. 2/2007, de 19 de marzo). En el artículo 10.1.: *“La Comunidad Autónoma de Andalucía promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas y removerá los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y adoptará todas las medidas de acción positiva que resulten necesarias”*.

Se hace hincapié en esta perspectiva en diversos artículos, especialmente en el 15 donde se expresa abiertamente que *“Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”*.

La concreción de las políticas de igualdad de género en nuestra Comunidad ha supuesto avances muy importantes: desarrollo de *Informes de Impacto de Género* en la normativa que obliga a que todos los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno contemplen la realización de un informe de evaluación del impacto por razón de género; Las *Unidades de Igualdad de Género* que tienen como objetivo la implementación de la transversalidad de género en cada Consejería, el *Presupuesto Público con Perspectiva de Género*

y la publicación de los *informes de Evaluación del Impacto de género al Anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma*, etc., todo ello conforma lo que se ha venido a calificar como la *Arquitectura de Género* en la Comunidad Andaluza.

La *Ley 12 de 2007, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía* contempla el desarrollo de actuaciones en las Administraciones que han dado lugar a los instrumentos mencionados anteriormente constituyendo una estrategia compleja que trata de impulsar de manera integral la igualdad entre mujeres y hombres como un principio fundamental en la gestión política y administrativa de nuestra Comunidad. Por supuesto, la Ley andaluza traspone los principios, estrategias y áreas que propone la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, desarrollando y concretando las actuaciones que la primera contempla.

En lo referente al desarrollo de planes de igualdad en las empresas, públicas y privadas, en el artículo 27 de la Ley andaluza se menciona que serán una estrategia fundamental para ir avanzando en medidas que favorezcan la participación en condiciones de igualdad de mujeres y hombres en las empresas, públicas y privadas; asimismo, en el capítulo III se desarrollan los aspectos a contemplar en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Finalmente, en el Artículo 63, sobre la coordinación de los poderes públicos de Andalucía para la Igualdad de mujeres y hombres, se observa el papel fundamental que tienen las Administraciones locales en el desarrollo de las políticas de igualdad, por una razón obvia, son las Administraciones más próximas a la ciudadanía.

Asimismo, la reciente reforma de la *Ley 12/2007* insiste en el papel a desarrollar por las Administraciones locales (*Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*). En su artículo 2.3 afirma que: “*Las entidades locales de Andalucía aprobarán sus propios planes de igualdad, en el marco definido por el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía, y adoptarán las medidas y el presupuesto necesario para garantizar su cumplimiento*”. Y exhorta en la necesidad de desarrollar planes de igualdad a nivel de empresa, así como investigaciones sobre aspectos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La resolución del 2 de octubre de 2018 de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral (Consejería de Empleo, Empresa y Comercio) que convoca subvenciones para el desarrollo, entre otras medidas, de planes de igualdad en el ámbito de la Administración local se enmarca en el diseño de las estrategias anteriormente mencionadas, estableciendo como objetivo la posibilidad de que las corporaciones municipales puedan

diseñar un estudio sobre la situación de las personas trabajadoras en la empresa, cuál es la cultura laboral, todo ello, para poder arbitrar mecanismos para garantizar la defensa de los derechos laborales en igualdad de condiciones para las trabajadoras y trabajadores. En esta línea se presenta este proyecto.

2. CRONOGRAMA

Cuatro años

3. FINALIDAD

Promover la igualdad efectiva en la plantilla del Ayuntamiento mediante una propuesta técnica centrada en los ámbitos susceptibles de provocar situaciones de desigualdad o de mayor vulnerabilidad de las trabajadoras: acceso y promoción, formación, retribuciones, prevención ante situaciones de acoso y violencia de género, medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y prevención de riesgos laborales.

4. OBJETIVOS

Realizar propuestas de mejora del Convenio Colectivo, Reglamento del personal funcionario y de la RPT y VPT que permitan promover la igualdad efectiva entre las personas trabajadoras.

Estudiar propuestas de mejora del Convenio Colectivo, Reglamento del personal funcionario y de la RPT Y VPT que promuevan la igualdad efectiva entre las personas trabajadoras y que puedan ser incorporadas en sucesivos planes de igualdad en función de los recursos de la institución.

Dar a conocer el Primer Plan de Igualdad entre las personas trabajadoras del Ayuntamiento y formalizar su aprobación y desarrollo.

Hacer público el Plan de Igualdad para servir de ejemplo a las empresas de la zona y mostrar la posición política de la institución con respecto a la igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras.

Incidir en la cultura laboral impulsando el conocimiento y la toma de conciencia del personal con respecto a las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades que contiene el Plan de Igualdad.

Establecer espacios de formación que favorezcan la reflexión y el debate con respecto a las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades que inicie el Ayuntamiento.

Iniciar un proceso de conocimiento más exhaustivo en materia de conciliación y corresponsabilidad, prevención y seguridad, retribuciones y complementos cuyas conclusiones puedan sustentar actuaciones en el presente plan de igualdad y en planes posteriores.

Adaptar las posibilidades que brindan las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades a las necesidades específicas de la plantilla.

5. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y PROGRAMACIÓN

5.1. La igualdad en la estructura de la empresa: acceso y promoción, formación, retribuciones, conciliación y corresponsabilidad, prevención de riesgos laborales, violencia de género.

En esta línea estratégica se recogen medidas que podrían ser incluidas en la próxima Negociación Colectiva, así como propuestas de estudio que podrían fundamentar mejoras administrativas en el Convenio Laboral y en el Reglamento del Funcionariado para planes de igualdad sucesivos.

Acceso, promoción y formación

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
Comisión paritaria y de negociación Se podría establecer que ésta fuera paritaria también en cuanto a participación de mujeres y hombres.	Cuando se realice la Negociación Colectiva.	Sin coste.

Se podría establecer entre las medidas el estudio y aplicación de medidas de acción positiva en cada convocatoria de empleo.	Durante todo el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.	
Revisión RPT señalando de manera exhaustiva las funciones, formación, habilidades y experiencias de cada puesto de trabajo. Revisión VPT analizando las funciones y responsabilidades en relación a la retribución y haciendo una lectura de género.	Segundo semestre 2023. Segundo Semestre 2023.	5.000€
Promoción interna El tribunal de selección será equilibrado en cuanto al número de mujeres y hombres. En cada caso se estudiará la aplicación de medidas de acción positiva teniendo en cuenta la situación laboral de las mujeres y su infrarrepresentación.	Durante todo el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa, en cada convocatoria de promoción.	Sin coste.
Se establecerá la posibilidad de establecer medidas de acción positiva atendiendo a los requisitos de desarrollo de las mismas (marco legal y requisitos en anexo).		
Oferta de empleo público El tribunal de selección será equilibrado en cuanto al número de mujeres y hombres. En cada caso se estudiará la aplicación de medidas de acción positiva teniendo en cuenta la situación laboral de las mujeres y su infrarrepresentación.	Durante todo el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa, en cada convocatoria de promoción.	Sin coste.
Formación Se estudiará el número y tipo de formaciones realizadas por el personal en los últimos cinco años y en función de ello se establecerá un número de formaciones presenciales y On line atendiendo a las necesidades del puesto de trabajo. Se incentivará al personal para realizar una formación anual en materia de igualdad y de violencia de género, On line o presencial.	Segundo semestre 2021. Durante todo el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.	2.000€ 1.200€

Gestión del personal

MEDIDAS	Cronograma	Presupuesto
Excedencias Se contemplará el cuidado de ascendientes como excedencia.	Durante todo el	El mismo previsto

Se contemplará como excedencia voluntaria por situación de violencia de género cuando así lo solicite la víctima y exista sentencia firme o exista una orden de protección.	periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.	en materia de excedencias.
Jornada y horarios de trabajo Se tendrá en cuenta la posibilidad de flexibilizar el horario laboral por motivos de conciliación familiar por cuidado de ascendientes y descendientes. Una hora diaria a la entrada o salida siempre que la gestión del servicio lo permita. Se recoge en el 28.1.h. para hijo o hija menor de un año en el Convenio, también en el Reglamento.	Durante todo el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.	Sin coste.
Permisos y licencias retribuidos En las situaciones de violencia de género, se podría incluir el acoso sexual, acoso por razón de género y moobing.	Durante todo el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.	El mismo previsto en materia de permisos y licencias retribuidos.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Las medidas sobre conciliación y corresponsabilidad no se encuentran recogidas en un capítulo y serie de artículos, no obstante se contemplan:

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
Realizar un estudio sobre las necesidades de conciliación entre las personas trabajadoras, mediante una encuesta cerrada.	Primer trimestre 2019.	1.500€
Realizar campañas de difusión de las ventajas sociales del permiso de paternidad y su tramitación administrativa.	Segundo semestre 2019.	500€

Política retributiva

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
Se podría contemplar que de manera genérica por sectores y categorías profesionales se hicieran públicas en la presentación de presupuestos para el siguiente año, añadiendo la variable género. Esto representaría un compromiso de la institución para ir revisando las posibles brechas de género a nivel retributivo.	Segundo semestre 2019.	Sin coste.
Analizar los fines y la distribución de los complementos de destino, específico, de productividad, etc., al objeto de ver si provocan brechas de género y estudiar si se pudieran transformar en complementos que incentiven la conciliación, la formación en materia de igualdad y violencia de género y la promoción de la igualdad de oportunidades	Segundo semestre 2012.	2.000€

Acoso sexual, acoso por razón de género, moobing y violencia de género

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
Se incluirá en el Convenio Colectivo las faltas y las sanciones correspondientes en materia de acoso sexual, acoso por razón de género, moobing y violencia de género	Cuando se realice la Negociación Colectiva. Durante todo el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.	Sin coste.

Faltas y sanciones para situaciones de acoso sexual, acoso por razón de género, moobing y violencia de género.

	Faltas	Sanciones
Muy graves	El chantaje sexual El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la	Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año del lugar de trabajo. La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto. Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior. Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc., podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de

	persona denunciada.	horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate. La utilización de este procedimiento no impedirá a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.
Graves	Invitaciones impúdicas o comprometedoras Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras Contacto físico innecesario, rozamientos Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo; Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente La impartición de órdenes vejatorias Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua La orden de aislar e incomunicar a una persona Cualquier otra del mismo grado de gravedad	Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días
Leves	Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.	Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; carta de censura

Son circunstancias atenuantes para la aplicación de sanciones en materia de violencia de género, acoso sexual, acoso por razón de género y moobing:

- No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

Seguridad y salud en el trabajo

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
Se procurará que los informes sobre seguridad y salud en el trabajo contemplen la transversalidad de género al objeto de tener presente no sólo los riesgos físicos, sino los psicológicos y emocionales, así como una valoración eficiente de la seguridad y salud laboral de los ámbitos feminizados.	Cuando se prevea realizar el próximo informe de Salud y Seguridad Laboral.	El presupuesto que se dedique a dicho Informe.
El Comité de Seguridad y Salud Laboral será paritario atendiendo también a criterios de género.	Durante todo el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.	Sin coste.
Tendrán entre sus responsabilidades atender a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de género, moobing y violencia de género.	Durante todo el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.	Sin coste.

Revisión general

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
Lenguaje inclusivo Se propone revisar el lenguaje utilizado en la redacción del Convenio Colectivo y del Reglamento del Funcionariado en la utilización de un lenguaje inclusivo.	Cuando se realice la Negociación Colectiva.	Sin coste.
Mencionar el marco legal en materia de igualdad en Andalucía.	Cuando se realice la Negociación Colectiva.	Sin coste.

Indicadores de seguimiento:

- Número y naturaleza de las modificaciones hechas en el Convenio Colectivo y en el Reglamento del funcionariado.
- Número de medidas implementadas.
- Grado de satisfacción de la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad.

5.2. Difusión y visibilización del Plan de Igualdad de Empresa: aprobación en pleno y difusión entre las personas trabajadoras.

En esta línea se recogen todas las medidas que tienen como fin la formalización y la difusión del Plan de Igualdad de Empresa:

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
Presentación del Plan de Empresa a las personas trabajadoras del Ayuntamiento: Se les entregará en papel o en formato digital el borrador del Plan de Igualdad y se presentará el mismo en sesiones presenciales de hora y media donde las personas trabajadoras podrán hacer apreciaciones y sugerencias. Una vez sean recogidas en el Plan de igualdad de Empresa dichas propuestas de mejora el documento final será entregado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Empresa para considerar la pertinencia de las medidas establecidas. Tres o cuatro sesiones.	Primer semestre 2019.	500€
Aprobación en Pleno del Ayuntamiento del Plan de Igualdad de Empresa.	Primer semestre de 2019.	Sin coste.
El Plan de Igualdad de Empresa se alojará en la Web del municipio en un espacio accesible y público a la ciudadanía.	Primer semestre 2019.	Sin coste.

Indicadores de seguimiento:

- Número de sesiones realizadas en cada formación.
- Número de mujeres y hombres que participan en las sesiones.
- Número y naturaleza de las sugerencias que realizan mujeres y hombres al I Plan de Igualdad de Empresa.
- Número de mujeres y hombres que asisten como auditorio al Pleno del Ayuntamiento donde se aprueba el I Plan de Igualdad de Empresa.
- Aprobación del Plan de Igualdad de Empresa.
- Grado de accesibilidad del documento I Plan de Igualdad de Empresa en la Web del Ayuntamiento.

5.3. Cultura laboral: formación básica en materia de igualdad; en lenguaje inclusivo; violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de género, conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En esta línea se recogen medidas relacionadas con el conocimiento de aspectos claves para el desarrollo del Plan de Igualdad de Empresa:

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
Formación básica en la utilización del lenguaje inclusivo. Dos horas la sesión. Se propone realizar una sesión.	Segundo semestre 2019.	200€
Formación en materia de acoso sexual, acoso por razón de género, moobing y violencia de género. Además se presentará el protocolo de actuación. Dos horas cada sesión. Se propone realizar dos sesiones.	Segundo semestre 2019.	400€
Formación básica en materia de Conciliación y corresponsabilidad. Dos horas cada sesión. Se propone realizar dos sesiones.	Primer semestre 2020.	400€

Indicadores de seguimiento:

- Número de mujeres y hombres que participan en las sesiones formativas.
- Conocimiento que las personas participantes en formación tienen de conceptos básicos antes de realizarla.
- Conocimiento de conceptos básicos que las personas participantes tienen tras realizar la formación.
- Grado de satisfacción con la formación.
- Aplicabilidad de la formación en su entorno.
- Propuestas de mejora y formativas.
- Aplicabilidad de la formación en lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento a nivel laboral.
- Valoración del protocolo de actuación en materia de violencia de género, acoso sexual y de género y moobing.

5.4. Conocimiento de la realidad de la empresa: conciliación y corresponsabilidad, prevención y seguridad, retribuciones y complementos.

Se plantea en esta línea realizar diagnósticos que profundicen en el conocimiento de aspectos clave relacionados con el Plan de Igualdad de Empresa cuyas conclusiones podrán fundamentar el contenido de futuros planes de igualdad:

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
Realización de un diagnóstico sobre necesidades de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla. Se realizará un cuestionario.	Año 2019.	2.000€
Análisis de la inclusión de la transversalidad de género en los informes sobre seguridad y salud laboral. Análisis textual del último informe y diseño de indicadores de género.	Cuando se prevea realizar el informe.	El presupuesto estimado para el mismo.
Estudio sobre la situación retributiva de las personas trabajadoras incorporando el género, ámbitos y categorías profesionales. Se creará un grupo de trabajo compuesto por representantes de la empresa y sindicales que analizarán la política retributiva, especialmente los complementos.	Segundo semestre 2021 y primer semestre 2020.	A determinar.

Indicadores de seguimiento:

- Número de mujeres y hombres que participan en los diagnósticos.
- Realización de los diagnósticos.
- Diseño de una propuestas de mejora para el Próximo Plan de Igualdad de Empresa.
- Diseño de una propuesta de indicadores con enfoque de género.
- Desarrollo de un informe con propuestas en cada diagnóstico.

6. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión de Seguimiento

En anexo se recoge una propuesta de Comisión de Seguimiento.

7. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Será una de las funciones de la Comisión de Seguimiento.

Los criterios a tener en cuenta para la evaluación del Primer Plan de Igualdad de Empresa son los siguientes:

1. Sobre la relevancia del I Plan de Igualdad de Empresa

¿Ha respondido la intervención de manera útil a las necesidades, problemas e intereses de las trabajadoras y trabajadores?

¿Qué opinan las trabajadoras y trabajadores que han participado?

¿Ha estado el programa en consonancia con las políticas de igualdad vigentes?

2. Sobre la efectividad del I Plan de Igualdad de Empresa

¿Quién se ha beneficiado de la intervención?

¿Concuerda con los objetivos previstos?, si no fuera así, ¿qué ha pasado?

3. Sobre el impacto de género del I Plan de Igualdad de Empresa

¿Se aprecian cambios en las situaciones de vida de mujeres y hombres?

¿Qué valoración realizan las trabajadoras y trabajadores que han participado?

4. Sobre la eficacia del I Plan de Igualdad de Empresa

¿Fueron los beneficios suficientes y valorados por las mujeres y hombres?

¿Se apreciaron otras necesidades en el desarrollo del proyecto? ¿Se hizo o se prevé hacer algo al respecto?

5. Sobre la sostenibilidad del I Plan de Igualdad de Empresa

¿Existen recursos para mantener los resultados de la intervención más allá del proyecto?

¿Las trabajadoras y trabajadores participantes pueden ampliar el proyecto y seguir profundizando en la construcción de la igualdad?

¿Las instituciones apoyan y asumen la importancia del proyecto?

ANEXO I

Propuesta de Reglamento de Comisión para el Seguimiento del Plan de Igualdad de Empresa

NATURALEZA

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento es un órgano eminentemente técnico para el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación del Primer Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento. Por tanto, su contenido se centrará en todos los aspectos que conlleven el desarrollo del mismo.

Será creada por la Alcaldía y sus reuniones serán impulsadas por el mismo órgano.

COMPOSICIÓN

La Comisión será paritaria atendiendo al género y representación de la empresa y personas trabajadoras.

- Presidencia: La ostenta la Alcaldía o bien, el Concejal o Concejala en quien delegue.

- Vocalías:

Dos personas representando a la empresa.

Una persona por cada Sindicato con representatividad en el Ayuntamiento.

Una persona en representación del Centro Municipal de Información a la Mujer.

Secretaría: persona que ostente el cargo de la Secretaría del Ayuntamiento.

Cada uno de los ámbitos representados en la Comisión designará a una persona titular y una suplente procurando que en ambas designaciones haya una representación equilibrada por género.

La Comisión podrá solicitar la presencia de aquellas personas que considere convenientes con voz pero sin voto.

La Comisión será creada por la Alcaldía y será obligatoria la asistencia de todas las partes, teniendo que ser justificada la no asistencia.

FUNCIONES

Estar informada y realizar el seguimiento del Plan de Igualdad de Empresa.

Proponer actuaciones que mejoren el desarrollo del Plan de Igualdad de Empresa.

Realizar la evaluación final del Plan de Igualdad de Empresa y participar en el diseño del nuevo Plan de Empresa.

Aprobar una memoria anual de sus sesiones.

Realizar el seguimiento de las posibles situaciones de violencia de género, acoso sexual, acoso por razón de género y moobing, que puedan producirse en la empresa.

Cualquiera otra que redunde en beneficio de la promoción de la igualdad de oportunidades en el marco del Plan de Igualdad de Empresa.

FUNCIONAMIENTO

Para la realización de sus competencias y consecución de sus objetivos, la Comisión se reunirá en el lugar indicado en la convocatoria.

Se realizarán dos sesiones anuales con carácter ordinario, que serán convocadas por la Alcaldía.

Podrán realizarse reuniones extraordinarias para tratar algún asunto importante que no pueda demorarse para la siguiente reunión ordinaria, siempre que así lo considere la Comisión, siendo convocada por la Alcaldía o a propuesta de dos de los componentes de la Comisión.

En cada sesión, se informará sobre el desarrollo del Plan de Igualdad de Empresa, de la realización de propuestas, valoración de las actuaciones realizadas, análisis de las dificultades encontradas, difusión de información, formaciones específicas, etc.

Las sesiones se celebrarán conforme a un orden del día cuya elaboración corresponde a la Presidencia, garantizando la inclusión en el mismo de aquellas propuestas que se presenten con una antelación de una semana a la fecha prevista para la reunión.

Los acuerdos serán aprobados por mayoría simple y trasladados al Organo Competente Municipal para su aprobación.

En caso de empate en la votación, la Presidencia dirimirá la cuestión con su voto.

ANEXO II

Medidas de acción positiva

“Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.”

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

Para que se puedan desarrollar medidas de acción positiva han de concurrir las siguientes circunstancias:

- El colectivo beneficiario ha de sufrir una situación de discriminación o de desigualdad que impide la participación o el acceso en igualdad de oportunidades al derecho o bien a repartir.
- El bien a repartir ha de ser escaso.
- La acción positiva ha de consistir en un trato diferente que no implique una situación de discriminación hacia el otro género.
- Su fin último es procurar la igualdad de oportunidades entre los géneros.
- No son medidas protectoras sino distributivas y favorecedoras de la diversidad.
- Han de ser medidas dinámicas y progresivas, además de ir acompañadas de otras acciones complementarias.
- Responde a una situación de desigualdad social.