

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.	2
2. ASPECTOS BÁSICOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	4
✓ Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.	4
✓ Agentes implicados.	4
✓ Equipos técnicos de RRHH.	5
✓ Representación legal de trabajadores y trabajadoras.	5
✓ Comité Permanente de Igualdad (MESA PARA LA IGUALDAD). Concepto.	5
✓ Plantilla.	6
✓ Comunicación.	6
✓ Agente de igualdad. Definición y funciones básicas.	6
✓ Ámbito de aplicación.	6
✓ Ámbito temporal.	7
✓ Objetivos generales.	7
✓ Metodología.	7
✓ Comité permanente de igualdad. Funciones.	8
✓ Seguimiento y evaluación.	9
✓ Fases.	10
3. ÁREAS DE TRABAJO	11
✓ 3.1 ÁREA DE TRABAJO I: ACCESO AL EMPLEO	11
✓ 3.2 AREA DE TRABAJO II: FORMACION	12
✓ 3.3 AREA DE TRABAJO III: PROMOCION	13
✓ 3.4 AREA DE TRABAJO IV: RETRIBUCIONES	13
✓ 3.5 AREA DE TRABAJO V: CONCILIACION	14
✓ 3.6 AREA DE TRABAJO VI: SALUD LABORAL	14
✓ 3.7 AREA DE TRABAJO VII: COMUNICACIONES	15
✓ 3.8 AREA DE TRABAJO VIII: EXCELENCIA EN IGUALDAD	15
4. DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA MUNICIPAL Y RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT)	16
ANEXO I - EMPLEADOS PUBLICOS DEL AYTO. CARTAGENA POR CATEGORIAS Y SEXO	19
ANEXO II - EMPLEADOS PUBLICOS DEL AYTO. CARTAGENA Y ADSCRIPCION A PUESTOS SINGULARIZADOS (RPT)	21
ANEXO III - TERMINOLOGÍA DE GÉNERO	22

1. INTRODUCCIÓN

El **artículo 14 de la Constitución Española de 1978** recoge como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, consagrando el art. 9.2 del texto constitucional la obligación por parte de los poderes públicos de garantizar que esa igualdad sea real y efectiva.

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, partiendo del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, establece a lo largo de su articulado las medidas para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dedicando especial atención a las garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho a la igualdad y a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

El **doble objetivo que persigue la Ley de Igualdad**, por un lado, **eliminar las diversas formas de discriminación hacia la mujer** y, por otro, **promover la igualdad real entre mujeres y hombres**, se sitúa en el ámbito de la empresa dentro de la negociación colectiva, para que sean las partes las que acuerden su contenido. De este modo se dota a **la negociación colectiva de una función socialmente relevante en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres**, de manera que esta negociación está llamada a ser una vía de expansión y desarrollo del principio de igualdad.

La Ley de Igualdad, en su artículo 45.2, establece que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores deberán elaborar un Plan de Igualdad que será objeto de negociación con la representación sindical, y en el artículo 46 define un Plan de Igualdad como *“un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por otro lado, la **Ley Orgánica 7/2007**, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su Disposición Adicional Octava señala expresamente la **obligación de las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral** y, con esta finalidad éstas deberán adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; debiendo *“elaborar y aplicar un **Plan de Igualdad** a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que se aplicable, en los términos previstos en el mismo”*.

El presente **plan de igualdad** pretende así dar obligado cumplimiento al mandato normativo, pero también ha sido elaborado como respuesta al largo compromiso municipal en la aplicación de políticas de igualdad destinadas a toda la ciudadanía, que siguiendo un desarrollo coherente **es necesario aplicar dentro de la propia gestión interna de Recursos Humanos**, y desde el convencimiento de que **la integración del respeto por la igualdad de género en la política de gestión del personal supone una mejora para la misma y un deber ejemplarizante que como entidad pública debe transmitir a todas las empresas del municipio**.

El 30 de enero de 2015, por parte de la Concejal de Hacienda Y Personal, D^a. Fatima Suanzes Caamaño, se procedió a declarar el **compromiso del Excmo. Ayto. de Cartagena en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo**, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres.

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

Por último, no hay que olvidar, como acciones complementarias al establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, los pasos ya dados por esta administración en lo que respecta a la **Conciliación De La Vida Familiar Y Laboral** recogidos en el Anexo IV, del Acuerdo De Condiciones De Trabajo De Los Funcionarios Del Excmo. Ayuntamiento De Cartagena Y Sus Organismos Autónomos. 2011-2015.

Así mismo, recientemente, en el Comité de Seguridad y Salud laboral se aprobó el **Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral**, posteriormente fue aprobado por la Junta de Gobierno Local, procediendo a incluir en el **Plan de formación 2015** una acción formativa sobre el contenido del mismo. El Ayuntamiento de Cartagena declara el rechazo a toda conducta de acoso laboral en todas sus formas y modos, sin tener en cuenta tanto quien es la víctima, como el acosador ni rango jurídico, manifestando públicamente su compromiso por integrar dentro de la estructura organizativa los valores que permitan un entorno de respeto y trato digno como principio básico de los derechos de los trabajadores públicos. Se declaran en este documento las conductas no toleradas, que en caso de producirse serán consideradas como faltas muy graves y que serán aplicadas a todos los colectivos y niveles de este Ayuntamiento.

2. ASPECTOS BÁSICOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

➤ Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

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 **fixarán 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.**

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.**

Los planes de igualdad **incluirán la totalidad de las diversas áreas de la administración, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.**

➤ Agentes implicados

Hay que determinar la fase en la que participarán, definir el tipo de participación y la forma de organizarla.

➤ RR. HH.	Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de la administración.
➤ REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	Propuestas, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas
➤ MESA PARA LA IGUALDAD	Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (administración y representación legal de la plantilla)
➤ PLANTILLA	Propuestas, participación...
➤ COMUNICACIÓN	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres
➤ ORGANISMOS DE IGUALDAD	Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión,

sensibilización, seguimiento

➤ **Equipos técnicos de RRHH.**

Los equipos técnicos de RR.HH necesitan integrar el programa en los procesos habituales de la administración y **que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.**

➤ **Representación legal de trabajadores y trabajadoras.**

Deben ser protagonistas activos durante todo el proceso, la **MESA PARA LA IGUALDAD debe constituirse con la participación de diversos cargos y miembros de la Administración Municipal y representantes de todos los Sindicatos con presencia en el Ayuntamiento de Cartagena en representación de la parte social.** En dicha mesa se fijara el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como la elaboración del diagnóstico, presentación y debate de propuestas y aprobación.

➤ **Comité Permanente de Igualdad (MESA PARA LA IGUALDAD). Concepto.**

Son **órganos paritarios, formados por representantes de la Administración Municipal y representantes de los trabajadores y trabajadoras.** Debe estar compuesto de mujeres y hombres, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas. Además, es recomendable que **por parte de la administración lo integren personas que estén ubicados en diferentes departamentos, además del servicio de RRHH y en especial la Concejalía de la Mujer,** para que las aportaciones sean lo más diversas posibles.

El **número de miembros** oscila en función de las características y dimensiones de la administración. Frecuentemente están formados por personas designadas por la administración entre diferentes departamentos y el mismo número de personas por la junta de personal en proporción a su representatividad en esta administración y siempre que sean representativos según la legislación vigente.

El **objetivo** es **crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes.** Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados al Comité.

A través de la Mesa para la Igualdad, se pretende básicamente

- El **compromiso del Ayuntamiento de Cartagena** en el **establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres,** así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización.
- **Formación en igualdad de oportunidades** para todos los miembros de la administración.
- La **asistencia técnica especializada en igualdad.**
- Garantizar la **información continua sobre el proceso, a través del Portal Corporativo.**

- **El método de trabajo a seguir:** elaboración del diagnóstico, presentación y debate de propuestas y aprobación.

➤ **Plantilla y R.P.T.**

Es el principal agente implicado en el programa. Es el colectivo destinatario. No es un grupo homogéneo porque lo que interesa analizar la situación de los hombres y de las mujeres de la forma más personalizada posible.

Igualmente conviene conocer la cultura general de la administración, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades para las mujeres en la organización. Las organizaciones sindicales tienen un papel determinante, tanto en la negociación como en el posterior desarrollo de las acciones.

Para asegurar la participación del personal en todas las fases del programa es necesario crear una estructura específica, como por ejemplo las Comisiones permanentes de igualdad.

➤ **Comunicación.**

El tratamiento de la comunicación y de la imagen que la administración proyecta, tanto interna como externamente, contribuirá al avance y buen funcionamiento del programa.

➤ **Agente de igualdad. Definición y funciones básicas.**

El objetivo primordial de esta o estas personas será introducir el enfoque integrado de género o perspectiva de género en todas las Áreas organizativas, especialmente a través del Servicio de Recursos Humanos, **contrarrestando los efectos de la socialización diferencial de género y contribuyendo a la construcción de un modelo social igualitario.**

Serán los técnicos que se ocupe de **analizar, intervenir y evaluar la realidad en relación a la igualdad de oportunidades**, para ello **habrá de vigilar que se aplique la transversalidad de género en todas las políticas municipales y por todas las personas implicadas** y la aplicación de medidas positivas necesarias para contrarrestar o corregir las desigualdades existentes.

Las funciones más importantes a desarrollar serán las siguientes:

1. Desarrollar y evaluar el Plan de Igualdad junto con la Comisión para la Igualdad de la cual formará parte, así como desarrollar las acciones positivas, programas relacionados con la Igualdad de Oportunidades.
2. Esta figura **será la receptora de posibles denuncias de discriminación por razón de género que puedan producirse y las trasladará a la Comisión para la Igualdad** de la que formará parte.
3. **Analizar informaciones y datos**, así como evaluaciones sobre la aplicación del Plan de Igualdad.
4. **Desarrollar medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.** Así como **realizar un seguimiento de las denuncias sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo que pudieran darse.**

➤ **Ámbito de aplicación.**

Los acuerdos contenidos en el Plan de Igualdad serán de aplicación directa a todo el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Cartagena; así como al personal de los organismos autónomos municipales.

➤ **Ámbito Temporal.**

La duración de este Plan de Igualdad se extenderá desde su aprobación inicial por la junta Gobierno, debiendo establecerse un calendario de actuaciones anuales, con su correspondiente seguimiento y evaluación de ejecución, **en especial desde los primeros seis meses de entrada en vigor, en que se procederá a su aprobación definitiva.**

➤ **Objetivos Generales.**

1. Conseguir una **representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del Ayuntamiento de Cartagena**, en todos los grupos profesionales.
2. Promover **procesos de selección y promoción en igualdad** que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
3. Promover y **mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad**, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse dentro del seno del Ayuntamiento.
4. Establecer **acciones específicas para la selección y promoción de mujeres y hombres en plazas y puestos** en los que están subrepresentados.
5. Informar de manera específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
6. Realizar **acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.**
7. Conseguir un grado de corresponsabilidad **más equilibrado entre mujeres y hombres en la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos y excedencias legales existentes y de las mejoras establecidas en el Ayuntamiento de Cartagena y las que se puedan establecer en este Plan de Igualdad.
8. **Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de actuación del Ayuntamiento.**
9. **Promover medidas que corrijan las causas que ocasionan la discriminación indirecta** en las retribuciones de las empleadas y empleados municipales.
10. **Integrar, en los programas de salud laboral, las distintas necesidades de mujeres y hombres** y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
11. Promover **condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

➤ **Metodología.**

Es necesaria la utilización de una metodología de carácter colectivo-integral, ya que **el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Cartagena pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla municipal.**

Las medidas acordadas tendrán que aplicarse de manera transversal, puesto que han de implicar a todas las áreas de gestión de la organización municipal. **El Plan de Igualdad será**

dinámico y de desarrollo progresivo, pudiendo estar sometido a cambios constantes en función de los resultados obtenidos y de las necesidades que pudieran presentarse, por ello otra de las características será su **flexibilidad**, debiendo adaptarse a las diferentes situaciones que se produzcan como resultado de la puesta en marcha de las acciones acordadas.

El **objetivo final**, es **acabar con las posibles discriminaciones y lograr una igualdad real**, se conseguirá por el cumplimiento de objetivos sistemáticos, desarrollados temporalmente hasta conseguir la igualdad efectiva entre las empleadas y los empleados municipales.

Resumiendo las características del plan son:

- **Colectivo-Integral:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- **Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

➤ **Comité Permanente de Igualdad. Funciones**

El **comité Permanente de Igualdad**, tendrá por objeto la **coordinación, supervisión y seguimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad**, con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre las empleadas y empleados municipales y promover su efectividad.

Esta Comisión, de carácter permanente, como se indicó anteriormente estará constituida de forma paritaria **por representantes de la Administración Municipal y representantes de los trabajadores y trabajadoras.**

Entre sus funciones podrán estar:

1. La coordinación con todas las áreas y servicios para la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.
2. La **elaboración del calendario anual de las acciones** a desarrollar.
3. La colaboración para la incorporación de un uso no sexista del lenguaje.
4. La **elaboración de propuestas para llevar a la Mesa General de Negociación**, de aquellas acciones dirigidas a erradicar la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación directa o indirecta.
5. La **vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y trato.**
6. La promoción de **iniciativas que conduzcan a una mejor implementación de las medidas acordadas**, especialmente las referidas a la sensibilización y formación sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo.
7. La **consulta y emisión de informes**, así como el seguimiento de cuestiones que pudieran suscitarse sobre discriminaciones directas o indirectas por razón de género.

8. El **asesoramiento, desde la perspectiva de género, a otras Comisiones o Mesas**, en consonancia con el principio de transversalidad.
9. El conocimiento, seguimiento y propuestas en relación a los informes de impacto de género que pudieran elaborarse, relativos al acceso al empleo público y a la promoción profesional.
10. Seguimiento y propuestas en relación a la mejora de la **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL** recogidos en el Anexo IV, del Acuerdo De Condiciones De Trabajo De Los Funcionarios Del Excmo. Ayuntamiento De Cartagena Y Sus Organismos Autónomos. 2011-2015

La Comisión **se reunirá de forma ordinaria una vez cada seis meses**, convocándose dicha reunión con siete días de antelación y, de forma extraordinaria, a propuesta de al menos tres integrantes de la misma, con dos días de antelación. Para que esta Comisión pueda realizar su tarea, se le facilitará la información necesaria a través de los medios que se consideren oportunos desde el Servicio de Recursos Humanos. La Comisión, una vez constituida, regulará su propio funcionamiento y cometido en todo lo no previsto en este artículo.

➤ **Seguimiento y evaluación.**

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad tendrán como objetivo **examinar la intervención que se está realizando a través de la puesta en marcha de las acciones propuestas y analizar el cumplimiento final de los objetivos previstos.**

Para ello, **el Comité Permanente para la Igualdad tendrá que definir un proceso de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos y medidas definidas en el Plan.** Así pues, tendrá que determinar qué indicadores y herramientas de recogida de información se van a utilizar, Igualmente tendrá que precisar los indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan visibilizar los resultados de las acciones y objetivos.

Una vez aprobado inicialmente el Plan de Igualdad, se facilitara por medio de la intranet corporativa (Car-i) a todos los miembros de la plantilla un cuestionario a los efectos de tomar decisiones cualitativas y aportaciones de medidas concretas a todo ello, con la finalidad de que en los primeros seis meses de vigencia del plan, pueda quedar aprobado definitivamente, con independencia de su seguimiento y evaluación permanente.

La evaluación tendrá los siguientes objetivos:

1. Conocer el **grado de cumplimiento** de los objetivos del Plan.
2. **Analizar el desarrollo** del proceso del Plan.
3. Reflexionar **sobre la continuidad de las acciones**, si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.
4. **Identificar nuevas necesidades** que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
5. La **evaluación podrá estructurarse en tres ejes:**
 - **Evaluación de resultados**, en la que ha de tenerse en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad, el nivel

de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y el grado de consecución de los resultados esperados.

- **Evaluación del proceso**, viendo el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, el grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones, el tipo de dificultades y soluciones emprendidas y los cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- **Evaluación de impacto**, observando el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades, cambios en la cultura del Ayuntamiento y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

➤ **FASES.**

1. Compromiso de la organización	Decisión Comunicación Definición del equipo de trabajo: MESA PARA LA IGUALDAD
2. Diagnóstico	Planificación Recogida de información Análisis y presentación de propuestas
3. Comité o Comisión Permanente de Igualdad	Creación del equipo de trabajo
4. Programación	Elaboración del Plan de Igualdad Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...)
5. Implantación	Ejecución de las acciones previstas Comunicación Seguimiento y control
6. Evaluación	Análisis de los resultados obtenidos Recomendaciones de mejora

Medidas transversales (1-6)*	Comunicación	Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la administración sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas Comunicación, información e imagen externa , proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	Formación	Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género
	Seguimiento	Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan

3. ÁREAS DE TRABAJO

Para poder alcanzar los objetivos previstos hemos considerado oportuno trabajar sobre las áreas que a continuación se detallan dentro de la organización del Ayuntamiento, no obstante, no hay que olvidar, que por parte del ayuntamiento de Cartagena, se han desarrollado con anterioridad a este Plan de igualdad, políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y por consiguiente existen una serie de **Objetivos Ya Cumplidos**, tales como:

- ✓ *la **Conciliación De La Vida Familiar Y Laboral** recogidos en el Anexo IV, del **Acuerdo De Condiciones De Trabajo De Los Funcionarios Del Excmo. Ayuntamiento De Cartagena Y Sus Organismos Autónomos. 2011-2015.***
- ✓ ***Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral**, aprobado por la Junta de Gobierno Local, procediendo a incluir en el **Plan de formación 2015 una acción formativa sobre el contenido del mismo.***
- ✓ *Se garantiza la **igualdad retributiva y de trato entre hombres y mujeres, (art. 1 Ebep)***
- ✓ *Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la **promoción de los diferentes cuerpos y escalas de la administración**, siempre mediante procedimientos basados en los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.*

OBJETIVOS PREVISTOS:

3.1 ÁREA DE TRABAJO I: ACCESO AL EMPLEO

- **Objetivo 1:** Favorecer la movilidad interna y la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo.

MEDIDA 1.1. Establecer medidas de acción positiva en los procesos de movilidad interna, para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los **distintos servicios municipales**, tales

como la difusión adicional de las convocatorias entre las personas del sexo menos representado.

RESPONSABLES: Concejalía de Hacienda y Personal.

PUESTA EN MARCHA: (cuando haya ofertas).

MEDIDA 1.2. Establecer medidas de **acción positiva** en los procedimientos de selección de personal en turno libre, vinculadas a ofertas públicas de empleo, tendentes a favorecer la participación de personas del sexo menos representado, tales como **la difusión adicional de las convocatorias**.

RESPONSABLES: Concejalía de Hacienda y Personal

PUESTA EN MARCHA: (cuando haya ofertas).

- **Objetivo 2:** Garantizar que no se produce un impacto negativo de género en las pruebas selectivas.

MEDIDA 2.1. Realizar informes de impacto de género en todas las pruebas selectivas, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones.

RESPONSABLES: Concejalía de Hacienda y Personal.

PUESTA EN MARCHA: (cuando haya ofertas).

- **Objetivo 3:** Garantizar la igualdad de trato en las pruebas y requisitos exigidos en los procedimientos de selección.

MEDIDA 3.1. Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos **garantizando la no discriminación por razón de sexo**. Se prestará especial atención a la revisión de los procesos selectivos del Área de Policía local y Bomberos dada la escasa presencia de mujeres.

RESPONSABLES: Concejalías de Seguridad Ciudadana y Hacienda y Personal.

PUESTA EN MARCHA: (cuando haya ofertas).

- **Objetivo 4:** Impulsar la introducción en los temarios de las pruebas de selección de contenidos sobre legislación en materia de igualdad.

MEDIDA 4.1. Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad y la erradicación de la violencia de género.

RESPONSABLES: Concejalía de Hacienda y Personal.

PUESTA EN MARCHA: (cuando haya ofertas).

3.2 ÁREA DE TRABAJO II: **FORMACION**

- **Objetivo 5:** Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género.

MEDIDA 5.1. Promocionar la participación del sexo menos representado en los cursos de formación.

RESPONSABLES: Concejalía de Hacienda y Personal.

PUESTA EN MARCHA: Inmediata.

MEDIDA 5.2 Mantener la realización de módulos transversales de igualdad en los cursos del Plan de formación.

RESPONSABLES: Concejalía de Hacienda y Personal.

PUESTA EN MARCHA: Inmediata.

MEDIDA 5.3 Garantizar la preferencia en la adjudicación de plazas en el plan de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidados de menores y dependientes.

RESPONSABLES: Concejalía de Hacienda y Personal.

PUESTA EN MARCHA: Inmediata

- **Objetivo 6:** Establecer mecanismos para promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal formador.

MEDIDA 6.1 Realizar un seguimiento del número de formadoras y formadores y buscar el equilibrio en la representación por sexo, determinando actuaciones compensadoras en caso de desequilibrio (contratación del sexo menos representado a igualdad de currículos...).

RESPONSABLES: Concejalía de Hacienda y Personal.

PUESTA EN MARCHA: Inmediata.

3.3 ÁREA DE TRABAJO III: **PROMOCION**

- **Objetivo 7:** Seguimiento de la evolución de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad, siempre mediante procedimientos basados en los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

MEDIDA 7.1 Establecer un sistema de indicadores que permita recoger la evolución en el número de mujeres y hombres en distintos puestos de responsabilidad, en los que se incluyan las jefaturas de los servicios, unidades y departamentos.

RESPONSABLES: Concejalía de Hacienda y Personal y resto de Concejalías

PUESTA EN MARCHA: inmediata

3.4 ÁREA DE TRABAJO IV: **RETRIBUCIONES**

- **Objetivo 8:** Garantizar la igualdad retributiva.

MEDIDA 8.1 Incorporar **indicadores que permitan comparar** las retribuciones medias de trabajadoras y trabajadores según diversas variables en el informe anual sobre igualdad retributiva municipal.

RESPONSABLES: Concejalía de Hacienda y Personal

PUESTA EN MARCHA: Inmediata.

3.5 ÁREA DE TRABAJO V: **CONCILIACION**

- **Objetivo 9:** Fomento, seguimiento y mejora de lo establecido en el anexo IV del vigente Acuerdo De Condiciones de Trabajo y Convenio Colectivo de los Empleados Públicos del Excmo. Ayto de Cartagena y sus Organismos Autónomos, sobre Conciliación de la Vida Familiar Y Laboral

MEDIDA 9.1 seguimiento y mejora de lo establecido en el **anexo IV** del vigente Acuerdo De Condiciones de Trabajo y Convenio Colectivo de los Empleados Públicos del Excmo. Ayto de Cartagena y sus Organismos Autónomos, sobre Conciliación de la Vida Familiar Y Laboral

RESPONSABLES: Concejalía de Hacienda y Personal

PUESTA EN MARCHA: inmediata.

- **Objetivo 10:** Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

MEDIDA 10.1 Poner en marcha el canal de recogida de sugerencias sobre medidas de conciliación por parte del personal, de cara a la implantación a futuro de nuevas medidas o al ajuste las existentes en función de dichas necesidades.

RESPONSABLES: Concejalía de Hacienda y Personal

PUESTA EN MARCHA: inmediata.

3.6 ÁREA DE TRABAJO VI: **SALUD LABORAL**

- **Objetivo 11:** Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDA 11.1 Revisar el protocolo específico de actuación y prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y difundir dicho protocolo entre toda la plantilla.

RESPONSABLES: Concejalía de Hacienda y Personal

PUESTA EN MARCHA: inmediata.

- **Objetivo 12:** Mejorar la protección de la salud de trabajadoras y trabajadores.

MEDIDA 12.1 Implantar progresivamente una herramienta de evaluación de riesgo de carácter psicosocial.

RESPONSABLES: Concejalía de Hacienda y Personal

PUESTA EN MARCHA: inmediata.

3.7 ÁREA DE TRABAJO VII: COMUNICACIONES

- **Objetivo 13:** Fomentar una mayor utilización de un lenguaje no sexista por parte del personal municipal.

MEDIDA 13.1 Mantener la formación periódica del personal para la utilización de un lenguaje no sexista.

RESPONSABLES: Concejalía de Hacienda y Personal

PUESTA EN MARCHA: inmediata.

MEDIDA 13.2 Revisar y renovar la utilización de un lenguaje administrativo no sexista por parte del Ayuntamiento de Cartagena

RESPONSABLES: Concejalía de Hacienda y Personal y Comunicación y Protocolo.

PUESTA EN MARCHA: inmediata.

3.8 ÁREA DE TRABAJO VIII: EXCELENCIA EN IGUALDAD

- **Objetivo 14:** Incorporar el compromiso con la igualdad en la cultura de gestión

MEDIDA 14.1 Desagregar por sexo todos los indicadores, datos e informes.

RESPONSABLES: Todas las concejalías, quienes elaboren los datos e informes.

PUESTA EN MARCHA: inmediata

MEDIDA 14.2 Realizar una evaluación del posible impacto de género de manera previa a la puesta en marcha de cualquier medida, intervención o política de gestión de recursos humanos.

RESPONSABLES: Concejalía de Hacienda y Personal

PUESTA EN MARCHA: inmediata.

MEDIDA 14.3 Elaborar un instrumento integral que integre todos los indicadores necesarios para evaluar el cumplimiento del respeto por la igualdad en la gestión del personal municipal.

RESPONSABLES: Concejalía de Hacienda y Personal

PUESTA EN MARCHA: Inmediata.

4. DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA MUNICIPAL y R.P.T.

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, indica que para poder adoptar las medidas que sean necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación y/o desigualdad, es preciso, **realizar un diagnóstico de la plantilla y RPT que servirá para detectar y valorar en qué aspectos se observan carencias en la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.**

En el Ayuntamiento de Cartagena, se debe utilizar como punto de partida las recomendaciones de análisis de datos, tanto cuantitativos como cualitativos, incluidas en el *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa*, de la Secretaría General de Políticas de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Tal y como indica dicho Manual, se trata de estudiar desde una perspectiva de género, las características de la empresa: Ayuntamiento de Cartagena y su estructura organizativa, las características de la plantilla y la RPT. No obstante, es necesario **adaptar las recomendaciones de este Manual a la realidad de la plantilla del Ayuntamiento y de la función pública, a través de diversas reuniones y conversaciones entre representantes de la Administración Municipal y representantes de los trabajadores y trabajadoras.**

Dada la complejidad de la plantilla municipal: más de mil empleadas y empleados, el elevado número de perfiles profesionales y la organización por áreas que ha sufrido distintos cambios, es por ello, que el plan de igualdad de cualquier empresa, pública o privada, debe elaborarse **a partir de un diagnóstico previo de la situación, que analice la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores en todos los procesos de gestión de recursos así como su asentamiento en la cultura de la organización.** Dicho análisis debe permitir detectar los posibles desequilibrios en la participación y distribución de mujeres y hombres, y así diseñar de manera ajustada a la realidad de cada organización, los objetivos y medidas a implementar para tratar de eliminar dichos desequilibrios.

A continuación se exponen los **principales resultados** obtenidos a partir del diagnóstico realizado sobre la situación de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Cartagena y del análisis de las estrategias de gestión de personal:

1. A pesar de que los empleados públicos municipales, **muestra en conjunto una presencia equilibrada de mujeres y hombres (* ESQ. 1)**, existen fuertes desequilibrios **en algunas áreas y departamentos municipales.** Especialmente relevante es el **elevado porcentaje de masculinización** del ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA, (*** ESQ. 2**) siendo la siguiente representación de hombres y mujeres en Policía Local y en el S.E.I.S. nula en cuanto a la presencia de mujeres.

*** ESQ. 1**

6. Para concluir, hemos de hacer referencia también a otro de los colectivos con fuertes desequilibrios con una alta presencia de mujeres, tratándose ésta de la “Escuelas Infantiles”, en el que se da los siguientes resultados:

•	TOTAL Empleados Públicos >	88		
•	TOTAL MUJERES >>>>>>>	86	→	97.8 %
•	TOTAL HOMBRES >>>>>>>	2	→	2.2 %

ANEXO – I EMPLEADOS PUBLICOS DEL AYTO. CARTAGENA POR CATEGORIAS Y SEXO

INFORME DE LOS EMPLEADOS MUNICIPALES DEL AYUNTAMIENTO DE CARTAGENA POR CATEGORIAS Y SEXO															
CATEGORIA	FU			FI			CF			CO			SUBTOTALES		
	HOMB	MUJER	SUBTOT	HOMB	MUJER	SUBTOT	HOMB	MUJER	SUBTOT	HOMB	MUJER	SUBTOT	HOMB	MUJER	TOT
ADMINISTRATIVOS	6	21	27			0	1	1	2			0	7	22	29
AGENTE DE IGUALDAD			0			0			0		1	1	0	1	1
ANIMADOR COMUNITARIO	2	2	4		1	1			0		1	1	2	4	6
ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	1		1			0			0			0	1	0	1
ARQUEOLOGO	2		2			0			0			0	2	0	2
ARQUITECTO	3	1	4	1	1	2			0		1	1	4	3	7
ARQUITECTO TÉCNICO	2	2	4	2	2	4			0		2	2	4	6	12
ARQUITECTO TÈC. INSP. OBRAS	2		2			0			0			0	2	0	2
ASISTENTE SOCIAL	3	15	18			0			0			0	3	15	18
AUX. TÈCN. LABORATORIO	1	1	2			0			0			0	1	1	2
AUX. ADMINISTRATIVO	26	91	117		12	12	3	13	16		8	23	31	37	139
AUX. BIBLIOTECAS	4		4	1	2	3			0		6	6	5	8	13
AUX. PROTECCIÓN CIVIL			0			0			0		1	1	1	0	1
AUX. TÈCN. ARTES PLÁSTICAS			0		1	1			0			0	0	1	1
AUX. TÈCN. CLINICA		1	1			0			0			0	0	1	1
AUX. TÈCN. DROGODEPEN.			0			0		1	1			0	0	1	1
AUX. TÈCN. INF. JUVENIL		1	1			0			0			0	0	1	1
AUX. TÈCN. INFORMÁTICA	3		3	1	1	2	1		1				5	1	6
AUX. TÈCN. JUVENTUD	1	1	2	1		1			0			0	2	1	3
AUX. TÈCN. TELECOM.			0	1		1			0			0	1	0	1
AUX. TÈCN. TOPOGRAFIA			0			0			0		1	1	1	0	1
AUX. TÈCN. TURISMO		2	2		1	1			0		1	1	0	4	4
AUX. TÈCN. ARCHIVO			0			0			0		1	1	0	1	1
AUX. TRÁFICO			0			0	2		2			0	2	0	2
AUX. EDUCADOR		12	12			0	3		3			0	3	12	15
AUX. INFORMÁTICA	1		1			0			0			0	1	0	1
AUX. LABORATORIO		1	1			0			0			0	0	1	1
AUX. TÈCN. EDUC. AMBIENTAL		1	1			0			0			0	0	1	1
AUX. HOGAR		3	3			0			0			0	0	3	3
AYUDANTE MANTENIMIENTO	15		15	1		1			0	3		3	19	0	19
AYUDANTE JUV. Y CULT.	1		1			0			0			0	1	0	1
AYTE. TÈCN. ARCH. Y BIBLOT.	3	7	10			0			0			0	3	7	10
AYUDANTE ALBANILERIA	2		2			0			0			0	2	0	2
BIOLOGO	2	1	3			0			0			0	2	1	3
BOMBERO	88		88			0			0			0	88	0	88
BOMBEROS CABOS	15		15			0			0			0	15	0	15
BOMBEROS SARGENTOS	7		7			0			0			0	7	0	7
BOMBEROS OFICIAL	1		1			0			0			0	1	0	1
CONDUCTOR	1		1			0			0			0	1	0	1
CONDUCTOR-MECÁNICO	26		26			0	1		1			0	27	0	27
CONSERJE GRUPO ESCOLAR	48	10	58	1	5	6			0	5		5	54	15	69
CONSERVADOR INSTALACIONES	1		1			0			0			0	1	0	1
DELINANTE	10	6	16	1		1			0		1	1	11	7	18
DISEÑADOR WEB			0	1		1			0			0	1	0	1
DOCUMENTALISTA			0		1	1			0			0	0	1	1
EDUCADOR	14	19	33		2	2		1	1		1	1	14	23	37
EDUCADOR C		2	2		1	1		11	11		2	37	39	2	51
EDUCADOR DE FAMILIA			0			0		1	1			0	0	1	1
ENCARGADO DE MANTENIM.	2		2			0			0			0	2	0	2
FARMACEUTICA MUNICIPAL		1	1			0			0			0	0	1	1
ASESOR SOCIOLABORAL			0			0			0	2		2	2	0	2
INGENIERO DE AUTOMATISMOS	1		1			0			0			0	1	0	1
INGENIERO DE CAMINOS	2		2	1		1			0			0	3	0	3
ING. TÈCN. AGRICOLA	1		1			0			0			0	1	0	1
ING. TÈCN. INDUSTRIAL	2	1	3	2	1	3			0	2		2	6	2	8
ING. TÈCN. OBRAS PÚBLICAS			0			0			0	1		1	1	0	1
ING. TÈCN. TOPOGRAFO		1	1			0			0			0	0	1	1
ING. TELECOMUNICACIONES	1		1			0			0			0	1	0	1
INSPECTOR DE CONTRATAS	3		3			0			0			0	3	0	3
INSPECTOR DE SERVICIOS	4		4			0			0			0	4	0	4
INSPECTOR DE ACTIVIDADES			0			0	3		3			0	3	0	3
INSPECTOR DE MANTENIMIENTO	1		1			0			0			0	1	0	1
INSPECTOR DE RENTAS	2		2			0			0			0	2	0	2
LICENCIADO EN EDUCACIÓN FÍSICA	1		1			0			0			0	1	0	1
LETRADO			0			0	1		1			0	1	0	1
LETRADO CONSISTORIAL	2	2	4			0			0			0	2	2	4
MAESTRO DE JARDINES	1		1			0			0			0	1	0	1
MAESTRO ALMACEN	1		1			0			0			0	1	0	1
MAESTRO INDUSTRIAL	1		1			0			0			0	1	0	1
MANTENEDOR INST. DEPORTIVAS			0			0	12		12			0	12	0	12
MANTENEDOR VIA PÚBLICA			0			0	6		6			0	6	0	6
MEDIADOR			0			0			0	1		1	1	0	1

MEDICO	1		1			0			0			0	1	0	1
MONITOR C	9	5	14		1	1	9	5	14	5	13	18	23	24	47
MONITOR D	2	4	6			0	2	3	5	6	21	27	10	28	38
MONITOR E			0			0			0		7	7	0	7	7
MONITORA INFORMÁTICA			0					1	1				0	1	1
OFICIAL ELECTRICIDAD	12		12			0			0			0	12	0	12
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	11		11			0	1		1			0	12	0	12
OFICIAL ALBAÑILERÍA	3		3			0			0			0	3	0	3
OFICIAL DE ALMACEN	1		1			0			0			0	1	0	1
OFICIAL DE FONTANERÍA	2		2			0			0			0	2	0	2
OFICIAL DE JARDINES	5		5			0			0			0	5	0	5
PEDAGOGO	2	1	3			0			0			0	2	1	3
PEON MANT. INST. DEPORTIVAS	6		6			0			0			0	6	0	6
PERIODISTA	1		1			0			0			0	1	0	1
POLICIA LOCAL	243	27	270			0			0			0	243	27	270
POLICIA LOCAL CABO	24		24			0			0			0	24	0	24
POLICIA LOCAL SARGENTO	8		8			0			0			0	8	0	8
POLICIA LOCAL OFICIAL	3		3			0			0			0	3	0	3
POLICIA LOCAL SUBINSPECTOR	1		1			0			0			0	1	0	1
POLICIA LOCAL INSPECTOR	2		2			0			0			0	2	0	2
PORTERO U ORDENANZA	6	3	9	4	4	8		5	5	3		3	13	12	25
PROCURADOR	1		1			0			0			0	1	0	1
PROF. MERCANTIL DIP CC.EE	1	3	4			0			0			0	1	3	4
PROFESOR	1	25	26			0	2		2		3	3	3	28	31
PROGRAMADOR 1ª	3	1	4	2		2			0			0	5	1	6
PROGRAMADOR 2ª	1		1	1		1			0	1		1	3	0	3
PSICOLOGO	1	2	3			0			0		1	1	1	3	4
SOCIOLOGO	1		1			0			0			0	1	0	1
TEC. COMERCIO Y DINAM. EMP.		1	1			0			0			0	0	1	1
TEC. ADMINISTRACIÓN GENERAL	4	14	18		4	4			0			0	4	18	22
TEC. DIPLOMADO EN INFORMÁTICA	1		1			0			0			0	1	0	1
TEC. DIRECCIÓN Y ADM. DE EMP.	2		2			0			0			0	2	0	2
TEC. DISEÑADOR MULTIMEDIA	1		1			0			0			0	1	0	1
TEC. ECONOMISTAS		2	2			0			0			0	0	2	2
TEC. ESP. MEDIO AMBIENTE	2		2			0			0			0	2	0	2
TEC. GRADO MEDIO JUVENTUD		2	2			0			0			0	0	2	2
TEC. GRADO MEDIO DEPORTES		1	1			0			0			0	0	1	1
TEC. GRADO MEDIO FESTEJOS	1		1			0			0			0	1	0	1
TEC. ORGANIZACIÓN	1		1			0			0			0	1	0	1
TEC. ORIENTACIÓN PROFESIONAL			0			0			0	1		1	1	0	1
TEC. PREVENCIÓN RIESGOS LAB.			0	1		1			0			0	1	0	1
TEC. SUP. CC. DEL TRABAJO	1		1			0			0			0	1	0	1
TEC. SUP. EDUCACIÓN	3	10	13			0			0		1	1	3	11	14
TEC. SUP. JUVENTUD	1		1			0			0			0	1	0	1
TEC. SUP. LABORATORIO			0		1	1			0			0	0	1	1
TEC. SUP. RESTAURACIÓN	1		1			0			0			0	1	0	1
TEC. DE CULTURA	1		1			0			0			0	1	0	1
TEC. FORMACIÓN E INSERCIÓN			0			0			0		1	1	0	1	1
TEC. DE GESTIÓN	2	5	7			0			0			0	2	5	7
TEC. TURISMO		1	1			0			0			0	0	1	1
TELEFONISTA			0		1	1			0			0	0	1	1
TESORERO	1		1			0			0			0	1	0	1
TRABAJADOR SOCIAL			0			0		1	1	2	26	28	2	27	29
TRADUCTOR			0			0			0	1		1	1	0	1
TOTALES	689	312	1001	22	42	64	47	43	90	47	148	195	805	545	1350
		FU			FI			CF			CO				

TOTAL MUJERES	545
TOTAL HOMBRES	805
TOTAL EMPLEADOS	1350

FUNCIONARIOS	FU
FUNCIONARIO INTERINOS	FI
LABORAL FIJO	CF
RESTO LABORALES	CO



- TOTAL EMPLEADOS > 1350
- TOTAL MUJERES > 545 → 40.37%
- TOTAL HOMBRES > 805 → 59.62%

ANEXO II - EMPLEADOS PUBLICOS DEL AYTO. CARTAGENA Y ADSCRIPCIÓN A PUESTOS SINGULARIZADOS (RPT)

FUNCIONARIOS DE <u>CARRERA</u> (Art.8 EBEP)	TOTAL H / M	HOMBRES	MUJERES
PUESTOS SINGULARIZADOS	249	118	131
GRUPO de clasificación profesional A1	54	29	25
GRUPO de clasificación profesional A2	56	19	37
GRUPO de clasificación profesional C1	51	22	29
GRUPO de clasificación profesional C2	88	48	40

FUNCIONARIOS DE <u>CARRERA</u> (Art.8 EBEP)	TOTAL H / M	HOMBRES	MUJERES
PUESTOS SINGULARIZADOS Complementos de Destino	249	116	133
Intervalo de Niveles C.D. 29 - 30	21	11	10
Intervalo de Niveles C.D. 27 - 28	20	11	9
Intervalo de Niveles C.D. 25 - 26	30	14	16
Intervalo de Niveles C.D. 23 - 24	34	11	23
Intervalo de Niveles C.D. 21 - 22	37	13	24
Intervalo de Niveles C.D. 19 - 20	3	3	-
Intervalo de Niveles C.D. 17 - 18	77	28	49
Intervalo de Niveles C.D. 15 - 16	27	25	2

ANEXO III - TERMINOLOGÍA DE GÉNERO

Es **fundamental fijar conceptos y aclarar términos** que pueden facilitar la comprensión de las propuestas y motivaciones que aparecen en el Plan de Igualdad.

✓ **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**

Definido en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *“el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres 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”*

✓ **Discriminación directa e indirecta**

Las prácticas discriminatorias **son directas** cuando se trata de forma desigual a una persona en base a uno de los motivos prohibidos en el ordenamiento jurídico, como puede ser el sexo. **La discriminación indirecta** tiene lugar cuando se establecen condiciones formalmente neutras respecto al sexo pero que resulten desfavorables para las mujeres y carecen, además, de una causa objetiva y justificada.

✓ **Segregación ocupacional**

Tradicionalmente, mujeres y hombres han desempeñado profesiones diferentes en el mercado de trabajo. Esta **división tradicional se ha reproducido a todos los niveles en el ámbito laboral, generando áreas de trabajo, departamentos y ocupaciones masculinizadas o feminizadas**, es lo que se denomina segregación horizontal.

Junto a esta segregación **horizontal**, que responde a un histórico reparto entre sexos de roles sociales, se produce la segregación **vertical** que obedece a un desequilibrado e injusto reparto del poder, los hombres son mayoría en los puestos o categorías profesionales de los escalafones superiores, mientras que las mujeres ocupan, en proporción superior a la que les correspondería, los puestos de trabajo menos cualificados. Esta segregación vertical se produce incluso en los sectores más feminizados.

✓ **Perspectiva de género, transversalidad y “mainstreaming”.**

La perspectiva de género hace posible analizar desde otra óptica la realidad que nos rodea y percibir la existencia de los obstáculos que encuentra el desarrollo del principio de igualdad en la sociedad. Nos permite diseñar medidas o acciones que tiendan a eliminar estos obstáculos.

La transversalidad de género ha de ser un eje específico que guíe la actuación municipal para mejorar e incrementar la coordinación entre todas las áreas municipales, con el objetivo de integrar la perspectiva de género, en el mayor número posible de actuaciones.

La transversalidad implica el avance hacia una sociedad más justa e igualitaria a través de una mirada global a las diferentes realidades desde una perspectiva de género, es decir teniendo en cuenta cómo afectan las diferentes medidas y actuaciones a las mujeres en todas sus situaciones.

Aplicar **el enfoque transversal de género** supone el cuestionamiento de la organización social de género tradicional, y la voluntad de participar en la elaboración de una alternativa de organización social acorde con las necesidades y aspiraciones de las mujeres y los hombres. Su desarrollo se realiza a través del estudio y evaluación permanente de las condiciones de vida de las mujeres y hombres, sus posibilidades, expectativas, sus semejanzas y sus diferencias. El enfoque transversal de género, no es solamente una metodología de estudio e intervención social, conlleva un posicionamiento ético político, que trasciende el ámbito público profesional e influye en la vida de quienes forman parte del proceso. Afecta a todas las instituciones y ámbitos de la vida porque finalmente el objetivo es la transformación de la sociedad.

El término anglosajón “**mainstreaming**”, internacionalmente aceptado para identificar este enfoque, añade un grado más al concepto de transversalidad: incorpora la idea de corriente principal, de tal manera que a la lucha por la igualdad en todos los ámbitos de la sociedad, se añade la conversión de esta reivindicación en preocupación prioritaria de las políticas públicas.

✓ Impacto de género

Los informes de **impacto de género** suponen una técnica de valoración prospectiva, es decir un estudio y análisis "ex ante" del proyecto normativo que se promueve con el objetivo de verificar si en el momento de planificar las medidas que contiene, se ha tenido en cuenta el impacto que producirá en los hombres y en las mujeres, advirtiendo de cuáles pueden ser las consecuencias deseadas y las no deseadas y proponiendo en su caso su modificación. Se podría definir como un mecanismo en búsqueda de la igualdad.

En el análisis de género intentamos encontrar respuesta a unas preguntas "clave" siempre desagregadas por sexos. Esta información permite el conocimiento de los factores de desigualdad, la toma de conciencia y la actuación sobre estos factores para modificarlos.

Decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y los hombres. Se procede a una evaluación del impacto de género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas.

✓ Acciones positivas

Es evidente que una parte sustancial de los obstáculos subsistentes para el logro de la igualdad plena de oportunidades en la práctica no son de carácter jurídico sino que se derivan esencialmente para la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad. Estos obstáculos perjudican la situación de la mujer en el empleo y, para contrarrestar dicha situación, la acción positiva desempeña un papel fundamental.

En este sentido, la acción positiva trata de completar la legislación sobre la igualdad de trato con cualquier medida que contribuya a eliminar las desigualdades en la práctica. **Las acciones positivas**, a las que hace mención la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo en su artículo 3 y siguientes, son aquellas actuaciones de impulso y promoción que tratan de eliminar las desigualdades de hecho y establecer la igualdad entre mujeres y hombres. Es decir, permite la incorporación de medidas específicas a favor de las mujeres para conseguir la igualdad efectiva. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.