

**I PLAN DE  
IGUALDAD PARA  
LAS EMPLEADAS  
Y LOS  
EMPLEADOS DEL  
AYUNTAMIENTO  
DE ARAS DE LOS  
OLMOS**

---

**2021 - 2023**

Documento impulsado por M.<sup>a</sup> Salomé Castro Rodrigo, concejala del área Mujer e Igualdad.

Respaldado por el equipo de gobierno de Aras de los Olmos, encabezado por Rafael Giménez Chicharro, alcalde del municipio.

Desarrollado por Virginia Mora Roda, agente de igualdad empleada por esta administración.

Con la colaboración de la plantilla del Ayuntamiento de Aras de los Olmos y, en especial, con las personas que conforman la Comisión de Igualdad.

Fecha aprobación en pleno: 29.03.2021

Última modificación: 23.04.2021

## ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN .....	3
2. JUSTIFICACIÓN .....	5
3. LEGISLACIÓN .....	10
4. LA COMISIÓN DE IGUALDAD .....	20
5. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	23
6. DIAGNÓSTICO .....	25
7. PLAN DE ACCIÓN.....	49
8. LISTADO DE ACCIONES .....	78
9. CALENDARIZACIÓN.....	81
ANEXO 1. FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN .....	86
ANEXO 2. FICHA DE EVALUACIÓN POR ACCIÓN .....	87
ANEXO 3. REFERENCIAS LEGISLATIVAS .....	88
ANEXO 4. GLOSARIO.....	93

## 1. PRESENTACIÓN

El Ayuntamiento de Aras de los Olmos, mediante la concejalía de Mujer e Igualdad, pone en marcha su I Plan de Igualdad para las empleadas y los empleados de la entidad. El objetivo del plan es caminar hacia la *igualdad*<sup>1</sup> entre las mujeres y los hombres que forman parte de esta administración local.

### ¿Qué es un plan de igualdad?

En términos prácticos, un plan de igualdad es un documento que refleja las necesidades de una organización, entidad, administración o municipio en materia de igualdad (fase evaluativa), a partir de las cuales se realiza una hoja de ruta calendarizada con determinados objetivos y medidas para su cumplimiento en un tiempo establecido (plan de acción).

Los planes de igualdad son una herramienta necesaria para trabajar por la consecución de la *igualdad real* entre mujeres y hombres. La obligatoriedad de su desarrollo y cumplimiento en las Administraciones Públicas nos muestra la importancia y la urgencia de su puesta en marcha.

### ¿Cómo se ha elaborado el Plan de Igualdad?

En primer lugar, se constituyó una Comisión de Igualdad, que está integrada por tres mujeres y dos hombres que trabajan en el Ayuntamiento de Aras de los Olmos. La comisión está formada tanto por personal del equipo de gobierno, como por personal empleado de la administración local. Durante el primer año del plan, la comisión estará acompañada por la agente de igualdad.

En segundo lugar, se llevó a cabo el proceso evaluativo. En esta fase se estudió la situación del ayuntamiento en determinados aspectos relativos al género para establecer un diagnóstico que permitiera dibujar las pautas a seguir en el plan. El desarrollo y los resultados de la evaluación se encuentran de manera pormenorizada más adelante.

---

<sup>1</sup> Las palabras con este formato (cursiva y negrita) se encuentran en el glosario (Anexo 4).

Una vez la evaluación estuvo completa se presentó a la Comisión de Igualdad, desde donde se aprobó y se desarrollaron las diferentes áreas de actuación. En esta sesión se decidieron los objetivos del plan de acción y se concretaron las medidas a seguir.

### **¿A quién está dirigido y en qué período de tiempo?**

El presente plan está diseñado para el personal trabajador del ayuntamiento, por lo que afecta tanto al equipo de gobierno como a la plantilla empleada por esta administración. Aunque el título de éste está enfocado al personal empleado; el equipo de gobierno, por ser la máxima responsabilidad de la entidad, debe estar comprometido y demostrar ejemplaridad respecto a la lucha por la igualdad y la no discriminación por razón de género.

La vigencia del mismo se da desde el momento de su aprobación en sesión plenaria a fecha de marzo de 2021 hasta marzo de 2023. Por tanto, éste afectará al personal trabajador del ayuntamiento en este período establecido de tiempo.

### **¿Con qué medios se sostiene?**

El Ayuntamiento de Aras de los Olmos se compromete a disponer de todos los medios y recursos, tanto económicos como materiales y humanos, que se precisen para que el Plan de Igualdad se desarrolle con el mayor éxito posible.

## 2. JUSTIFICACIÓN

Los planes de igualdad se regulan por primera vez en España con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En esta ley se establecen los criterios para llevarlos a cabo y se determina la obligatoriedad de su realización para las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras (artículos 45-49) y para la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (artículo 64).

Desde esta LO se fijan también los criterios a seguir por las Administraciones Públicas en materia de igualdad:

### *Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Poco después de esta normativa se aprueba la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, donde se amplía la obligatoriedad a las Administraciones Públicas para desarrollar los planes de igualdad. La ley quedó derogada y fue sustituida por el Real Decreto

Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Este RD mantiene con exactitud dicha disposición, que se recoge de la siguiente manera:

**Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.**

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

### **¿Por qué es importante un plan de igualdad?**

La implantación de medidas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se desarrolla con el objetivo de remover los obstáculos que impiden la igualdad real. Esto es, la consecución absoluta del principio de igualdad legislativo. En la actualidad, podemos encontrar varias medidas específicas dirigidas a establecer la igualdad como principio, valor y obligación. Sin embargo, esta normativa no ha sido suficiente para erradicar las desigualdades y las discriminaciones que se dan por razón de género.

Las desigualdades tienen un carácter transversal, de manera que afectan a todas las áreas de nuestras vidas. Con ello, la discriminación hacia las mujeres atañe a toda la sociedad y, aunque se traduce de distinta manera en mujeres y hombres, su eliminación supondría un beneficio para la comunidad en su conjunto.

Es importante remarcar que la desigualdad no se materializa exclusivamente en determinados aspectos cotidianos, sino que es un eje estructural de la sociedad. Así pues, podemos encontrarla desde lo más personal hasta lo más general: desde los afectos, las percepciones o las necesidades; hasta las instituciones, la comunicación o la salud. Al exponer

así que las desigualdades por razón de género se producen de manera transversal, debemos entonces atender a su eliminación desde el mismo lugar: la **transversalidad**. Con este fin, tenemos que trabajar por adquirir una **perspectiva de género** que nos permita analizar cada área, cada acción y cada medida teniendo presentes las desigualdades y su impacto.

Sin embargo, a la hora de erradicar las desigualdades se da un consenso respecto a emprender un *enfoque dual*: por un lado, arraigar un compromiso firme e integral (transversalidad); y por otro, establecer medidas específicas que faciliten la **equidad** (acciones positivas). Las **medidas de acción positiva** se caracterizan por su condición temporal y se utilizan para compensar y eliminar las diferencias que se dan sobre un grupo oprimido.

El presente Plan de Igualdad, aunque pretende tener un abordaje transversal, es una herramienta de acción positiva que busca trabajar por la igualdad desde un lugar concreto, éste es, el empleo. De esta manera, debemos atender aquí algunas de las manifestaciones que toman las desigualdades en el espacio laboral.

La distinción de las personas como mujeres y hombres se ha dado históricamente de manera jerárquica, situando a los hombres por encima de las mujeres. La designación de mujeres y hombres en una escala de inferioridad y superioridad ha constituido una larga tradición de una **sociedad patriarcal**. Esta organización social ha supuesto que, en los últimos siglos, los hombres hayan ostentado el poder y ocupado las instituciones, mientras que las mujeres se han visto y/o han sido obligadas a permanecer en el **espacio doméstico**, encargándose de las tareas relacionadas con el mantenimiento de la vida (cuidado del hogar y de las personas menores y dependientes). Si bien es cierto que las mujeres también han trabajado fuera del hogar por necesidades económicas, nunca ha sido un trabajo valorado ni bien visto. Además, no ocupaban puestos de poder y seguían trabajando en el hogar y los cuidados.

Esta distribución de los trabajos es lo que se ha llamado la **división sexual del trabajo** y va acompañada, como se indicaba, de un reparto de los espacios, del poder y de la toma de decisiones. Esta tradición patriarcal del trabajo, aunque aquí muy simplificada, explica muchas de las opresiones que las mujeres han sufrido y sufren por pertenecer a un género determinado.

En la actualidad, los espacios se han reorganizado y las mujeres ocupan el **espacio público** de manera más similar a los hombres. Sin embargo, las tareas del espacio doméstico no se han



distribuido de igual forma. Así, nos encontramos con que en muchas ocasiones las mujeres realizan ***dobles y triples jornadas laborales***, donde además del trabajo remunerado, siguen ocupándose mayoritariamente del mantenimiento del hogar y del cuidado de las personas dependientes. Este escenario nos muestra una carga de trabajo excesiva, física y emocionalmente, que empeora las condiciones de vida de las mujeres y las sitúa en una posición de desventaja frente a los hombres en el empleo.

Por otro lado, la división de la sociedad en base al ***sistema sexo-género*** y la jerarquización del mismo ha ido acompañada del establecimiento de características que definen las categorías “mujer” y “hombre”. Esto es lo que se conoce como ***estereotipos de género***, que se ven representados en los *ideales de feminidad y de masculinidad*, y en los que, en mayor o menor medida, todas las personas somos socializadas. Estos estándares y el aprendizaje que desarrollamos en base a ellos nos llevan a (re)producir patrones que perpetúan las viejas lógicas patriarcales. En el ámbito laboral, esto lo vemos, por ejemplo, con la segregación horizontal y vertical de los empleos. Por un lado, las mujeres y los hombres estudian y desempeñan distintos trabajos que se asocian más a unos u otros estándares de género. En ocasiones esta *segregación horizontal* se reproduce desde las organizaciones y las Administraciones, que buscan perfiles relacionados con el género para el desempeño de determinados empleos.

Por otro lado, la *segregación vertical* explica cómo los hombres se encuentran en puestos más altos (de mayor remuneración y toma de decisiones) que las mujeres. También en este caso los estereotipos influyen en la forma en la que nos concebimos y concebimos al resto con más capacidad de liderazgo, de mando, de seguridad o de organización en base al género que pertenezcan/pertenezcamos. Esta segregación intersecciona con las responsabilidades familiares con las que cargan las mujeres, que en muchas ocasiones les impiden tener un mayor compromiso con sus carreras profesionales.

La segregación vertical ha sido ilustrada con términos como el ***techo de cristal***, el ***suelo pegajoso*** o el llamado ***laberinto de cristal***. Estas barreras dificultan que las mujeres puedan acceder de igual manera que los hombres a determinados puestos de trabajo y, cuando esto sucede, se encuentran con más dificultades y desventajas. Con ello, las mujeres soportan en numerosas ocasiones un cuestionamiento de sus capacidades y de sus desempeños por el hecho de ser mujeres.

Aunque de manera muy simplificada, en este apartado se ha tratado de exponer algunas de las cuestiones que interseccionan con el sistema sexo-género y que interfieren en la vida laboral de mujeres y hombres. La división sexual del trabajo, los estereotipos de género y las barreras como el techo de cristal o el suelo pegajoso son algunos ejemplos que muestran la desigualdad de género y contra los que debemos combatir para conseguir un espacio laboral más igualitario. Sin embargo, cabe apuntar que las desigualdades y las violencias que sufren las mujeres son complejas y en el presente apartado sólo se han esbozado algunas nociones de las mismas, ya que la limitación y la pertinencia de los contenidos del plan no se ajusta a estos abordajes.

### 3. LEGISLACIÓN

Aunque ya se han nombrado algunas de las leyes que regulan los planes de igualdad, cabe en este momento enumerar los principales avances y medidas que se han producido en materia de igualdad de género, tanto a nivel internacional, como europeo, estatal y autonómico.

#### Marco Internacional

##### *Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)*

---

Fue la primera declaración que, a nivel internacional, recogía el principio de igualdad entre todas las personas. Así queda explícito en su primer artículo: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

##### *I Conferencia Mundial sobre la Mujer, México (1975)*

---

Esta primera conferencia mundial abrió camino al abordaje de las desigualdades y las violencias hacia las mujeres de manera internacional. Se formularon los objetivos de igualdad, paz y desarrollo y se acordó la elaboración de la CEDAW (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer). En la CEDAW se constituyeron el INSTRAW (Instituto Internacional de Investigación y Capacitación para la Promoción de la Mujer) y el UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer).

##### *II Conferencia Mundial sobre la Mujer, Copenhague (1980)*

---

En ella se estableció una diferenciación entre la igualdad legislativa y la igualdad real, reconociendo la insuficiencia de las normativas y la necesidad de las medidas de acción positiva. En concreto, se establecieron tres áreas de actuación: 1) Igualdad de acceso a la educación, 2) Igualdad en las oportunidades de empleo, y 3) Igualdad en servicios adecuados de atención a la salud.

### *III Conferencia Mundial sobre la Mujer, Nairobi (1985)*

---

Se comienza a tratar la igualdad entre mujeres y hombres como una cuestión que apela y afecta a todas las esferas humanas. De esta manera, aparece por primera vez una aproximación al concepto de *mainstreaming* o transversalidad.

### *Declaración 48/104/1993, de 20 de diciembre, sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993)*

---

Se realiza como refuerzo de la CEDAW. En su artículo primero define la “violencia contra la mujer” como:

todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

### *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing (1995)*

---

Supuso un cambio en la comprensión de la igualdad, ya que se trató especialmente el *gender mainstreaming* o transversalidad de la perspectiva de género. Así, se empieza a entender que la igualdad de género no es una cuestión específica de las mujeres y que no influye sólo en determinadas áreas concretas. Se constituye la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que actúa con estas pautas de transversalidad.

Desde este organismo se especifican doce áreas donde la actuación debe darse con mayor urgencia: 1) La mujer y la pobreza, 2) La educación y la capacitación de la mujer, 3) La mujer y la salud, 4) La violencia contra la mujer, 5) La mujer y los conflictos armados, 6) La mujer y la economía; 7) La participación de la mujer en el poder y la adopción de posiciones, 8) Los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, 9) Los derechos humanos de la mujer, 10) La mujer y los medios de comunicación, 11) La mujer y el medio ambiente, y 12) La niña.

A partir de esta conferencia mundial, cada país realiza un informe sobre sus logros en relación a las áreas mencionadas. Estos informes se presentan en las convenciones que se llevan

a cabo a partir de Beijing, llamadas: Beijing +5 (2000), Beijing +10 (2005), Beijing +15 (2010) y Beijing +20 (2015). El informe de Beijing +25 se ha visto comprometido por la situación excepcional de la COVID-19, pero desde la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer<sup>2</sup> (CSW) se ha presentado un breve comunicado que proporciona los informes nacionales y señala algunas de las pautas clave de los mismos. En éste se asegura que: «ningún país ha logrado la igualdad de género ni el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas y [...], en general, el progreso no ha sido lo suficientemente rápido o intenso».

## Marco Europeo

### *Tratado de Roma (1957)*

---

En este tratado aparece por primera vez a nivel europeo una referencia al principio de igualdad, que se nombra en su artículo 119, donde establece la obligación de garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva entre trabajadoras y trabajadores para un mismo empleo.

### *Carta Social Europea (1961)*

---

Se firma en Turín en 1961, pero en la actualidad encontramos una versión actualizada que entró en vigor en 1999. En ella se recogen artículos en relación a la igualdad de oportunidades en el empleo. El artículo 20 establece «el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón de sexo», y en el artículo 27 dispone «el derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato».

---

<sup>2</sup> Principal órgano internacional e intergubernamental dirigido de manera exclusiva a la igualdad de género. Es dependiente del Consejo Económico y Social (CES) de las Naciones Unidas (ONU). Se encarga, entre otras, de revisar los informes nacionales que proporcionan los distintos estados miembros y de realizar recomendaciones en base a las necesidades observadas.

### *Tratado de Maastricht (1992)*

---

Se expone que cada estado miembro puede adoptar o mantener medidas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a compensar situaciones discriminatorias.

### *Tratado de Ámsterdam (1997)*

---

La igualdad empieza a ser tratada de manera distinta, entendiéndola como finalidad de la propia acción de la UE y como elemento estructural de su configuración, de su política social y de los estados miembros.

### *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)*

---

Se aprueba en el 2000 y es ratificada en 2007, entrado en vigor en el año 2009. Está constituida por un preámbulo y siete títulos. El título III, “igualdad”, consta de siete artículos (del 20 al 26). El artículo 23 está dirigido específicamente a la igualdad entre mujeres y hombres y establece que:

La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

### *Tratado de Lisboa (2007)*

---

Se sigue insistiendo en la importancia de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

## *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (2009)*

---

El tratado (TFUE) se firmó en 2007 pero no entró en vigor hasta finales de 2009. Es uno de los cuatro documentos constituyentes de la Unión Europea. Este tratado recoge diferentes artículos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, donde se explicita un compromiso por parte de la Unión Europea con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en lo que respecta al ámbito laboral.

### **Marco Nacional**

## *Constitución Española (1978)*

---

La CE incorpora en el artículo 1.1 la igualdad *como valor* al establecer que:

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.

También se declara la igualdad *como principio* en el 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.

En el artículo 9.2 se dispone la igualdad *como obligación*:

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.

En el *ámbito del empleo* encontramos el artículo 35.1, que promulga que:

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

### *Instituto de la Mujer (1983)*

---

Este organismo autónomo se encarga de coordinar e impulsar las políticas de igualdad nacionales.

### *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (2004)*

---

Esta ley pionera define la violencia de género de la siguiente manera:

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Sin embargo, esta normativa legisla únicamente en determinadas circunstancias, recogidas en el artículo 1.1:

La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

En base a ello, esta ley regula en materia de violencia contra las mujeres cuestiones como: sensibilización, prevención y detección en el ámbito educativo, en el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación y en el ámbito sanitario; los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género; y la tutela institucional, penal y judicial.

### *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007)*

---

Ésta es la principal normativa estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Regula el principio de igualdad de manera transversal con el objetivo de alcanzar la igualdad real en distintos ámbitos, como los de: educación, cultura, sanidad, sociedad de la información,



acceso a la vivienda, medio rural, medios de comunicación y publicidad, trabajo o empleo público.

Además, se delimitan los términos de discriminación directa e indirecta, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acciones positivas. También se regula el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de la Administración General del Estado, los Informes de Impacto de Género, los planes de igualdad para las empresas y la presencia equilibrada de los órganos directivos de la AGE. A la suma de lo anterior, la ley dispone la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, las Unidades de Igualdad de cada Ministerio y un Consejo de Participación de la Mujer.

*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 (2019)*

---

Este RD enfatiza el hecho de que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no ha conseguido grandes avances en materia de igualdad, exponiendo la necesidad de establecer medidas más concretas para su consecución. Con este motivo se articula esta normativa, que tiene entre sus principales medidas la obligatoriedad de disponer de un plan de igualdad en empresas de más de cincuenta personas trabajadoras<sup>3</sup> o la equiparación de los permisos por nacimiento de hija o hijo a ambos progenitores, entre otras.

### **Marco Autonómico**

En el ámbito de la Comunidad Valenciana se han llevado a cabo algunas medidas importantes para lograr la igualdad de género. Entre ellas se encuentran las mencionadas a continuación.

---

<sup>3</sup> Hasta este momento el mínimo eran doscientas cincuenta personas trabajadoras. Con este RD se modifica la LO 3/2007, de 22 de marzo, reduciendo así el número de personal de la empresa para la obligatoriedad de la implementación de un plan de igualdad.

### *Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (1982)*

---

Este estatuto es la norma institucional básica autonómica. En su artículo 10.3 se establece «la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo» y «la protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género [...]» como ámbitos, entre otros, sobre los que la Generalitat debe centrarse de manera primordial.

En el artículo 11 de este estatuto figura que: «La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral».

### *Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres (2003)*

---

Esta ley es la principal normativa de la Comunidad Valenciana respecto a la igualdad entre mujeres y hombres y su objetivo es «la eliminación de la discriminación» y «la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres».

Entre los ámbitos de actuación se encuentra el de la actuación administrativa (educación para la igualdad; igualdad y participación política; igualdad en el ámbito laboral; bienestar y familia; igualdad de oportunidades en el marco de la sociedad de la información; de la violencia contra las mujeres; e igualdad y medios de comunicación) y de la igualdad y la Administración Pública. Además, se constituye El Observatorio de Género, El Consejo Valenciano de la Mujer y La Defensoría de la Igualdad de Géneros.

*Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana (2012)*

---

Ésta es la principal ley en materia de violencia contra las mujeres de la Comunidad Valenciana. En ella se define la violencia sobre la mujer como:

todo comportamiento de acción u omisión por el que un hombre inflige a la mujer daños físicos, sexuales, psicológicos y/o económicos basados en la pertenencia de esta al sexo femenino, como resultado de la situación de desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres; así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

En esta ley se establecen los derechos de las mujeres víctimas de violencia y las medidas de la Generalitat para hacer frente a la violencia sobre la mujer. Además, se regula La Red de la Generalitat de Asistencia Social Integral a las Víctimas de Violencia sobre la Mujer, los servicios de régimen ambulatorio y de régimen residencial, la Comisión Interdepartamental para Combatir la Violencia de Género en la Comunitat Valenciana y El Foro de la Comunitat Valenciana contra la Violencia de Género y Personas Dependientes en el Ámbito de la Familia.

*Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana (2019)*

---

Esta ley recoge y regula los servicios de atención primaria (de carácter básico y específico) y los de atención secundaria de la Comunidad Valenciana. Entre los servicios de atención primaria básica<sup>4</sup> se incluyen las unidades de igualdad, que:

Garantizarán la incorporación de la perspectiva de género, promoviendo la participación, impulsando planes de igualdad y realizando actuaciones de prevención de la violencia de género y machista, entre otras, con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres de forma transversal en el conjunto de políticas públicas de ámbito local.

---

<sup>4</sup> Se dan en las zonas básicas de servicios sociales. La ley define una zona básica como aquellos municipios o la agrupación de ellos que tenga una población mínima de 5.000 habitantes.

Por otro lado, entre los servicios de atención primaria de carácter específico<sup>5</sup> se sitúa un servicio de violencia de género y machista.

### *Pacto valenciano contra la violencia de género y machista (2017)*

---

Este pacto se crea para luchar contra la violencia que se ejerce hacia las mujeres. Contiene medidas y acciones que se llevan a cabo dentro de una temporalidad de cinco años desde su creación. Anualmente, las medidas son revisadas. En la actualidad, tras la revisión del año 2019, el pacto consta de 297 medidas.

---

A lo largo de este apartado se han expuesto algunas de las medidas y normativas más importantes en base a la igualdad de género y en contra de la discriminación y la violencia por este motivo. Es necesario hacer hincapié en la distinción que se da entre la igualdad legislativa y la igualdad real. El hecho de que existan normativas que obliguen a la Administración y a la población a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres no va, *per se*, a conseguirlo. Es por ello que precisamos de medidas de acción positiva para avanzar en la lucha por la igualdad.

Los planes de igualdad, como el presente, son un ejemplo de estas medidas que se articulan con el objetivo de garantizar un posicionamiento firme por la igualdad, asumiendo así un compromiso no sólo teórico sino también práctico para su consecución. El esfuerzo que conlleva la realización de un plan de igualdad es una muestra de ese compromiso y un punto de partida para caminar hacia una sociedad más igualitaria, equitativa y justa.

---

<sup>5</sup> Se dan en las áreas de servicios sociales. Esto es, una zona básica o la agrupación de ellas que tenga más de 20.000 habitantes.

#### 4. LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Como se ha expuesto con anterioridad, la Comisión de Igualdad está formada por un total de cinco personas, que son:

- **Salomé Castro Rodrigo**

*Primera Teniente de Alcalde y concejala de Hacienda, Personal, Educación, Juventud, Cultura y Mujer e Igualdad.*

- **Rafael Giménez Chicharro**

*Alcalde y responsable de las áreas de Desarrollo Socio-Económico, Empleo, Bienestar Social y Participación Ciudadana.*

- **Susana Llovera Gil**

*Técnica de Administración General.*

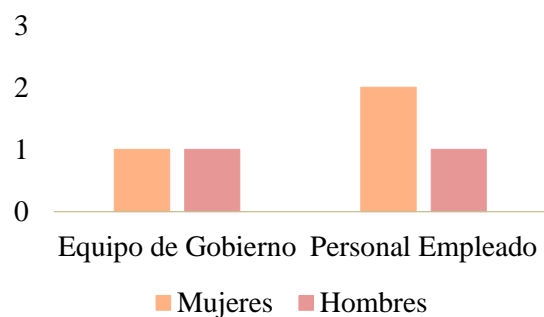
- **María José Álvaro Gómez**

*Agente de Empleo y Desarrollo Local.*

- **Rafael Darijo Escamilla**

*Secretario.*

Con ello, la distribución de este organismo se dispone de la siguiente manera:



Así, contamos con un organismo *paritario* (60% - 40%) que se ve representado por los dos grupos de personas trabajadoras del ayuntamiento. Esto es, tanto por el equipo de gobierno como por el personal empleado.

Si tuviera que producirse una sustitución en dicho organismo, ésta se deberá llevar a cabo cumpliendo con la representación paritaria en la medida de lo posible.

### ¿Qué desempeños tiene la Comisión de Igualdad?

La Comisión de Igualdad se crea para servir de apoyo y recomendación para la elaboración del plan; así como para hacerse responsable de su viabilidad y actualización una vez puesto en marcha. Con ello, este organismo será el responsable de supervisar el desarrollo del plan y de llevar a cabo la evaluación y el seguimiento del mismo.

Además de lo que atañe al plan, la Comisión de Igualdad deberá reunirse de máxima urgencia cuando se produzca una situación que comprometa la igualdad entre mujeres y hombres y/o que suponga una amenaza a la dignidad y la integridad de las mujeres por razón de género.

Según el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, las comisiones de igualdad -llamadas en esta normativa comisiones negociadoras-, tienen las siguientes competencias:

**Artículo 6.** *Competencias de la comisión negociadora.*

1. La comisión negociadora tendrá competencias en:
  - a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
  - b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
  - c) 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.
  - d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
  - e) 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.
  - f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
3. La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

## 5. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La naturaleza dinámica y flexible que caracteriza a los planes de igualdad permite que éstos se adapten a las necesidades y a los cambios a los que se enfrenta de manera orgánica una sociedad en general y una administración en particular. De este modo, el Plan de Igualdad podrá ser actualizado siempre que sea necesario con el objetivo de mejorar las condiciones del mismo para alcanzar la igualdad real entre las personas empleadas por la administración local.

Para llevar a cabo revisiones y modificaciones se establece un sistema de evaluación y seguimiento que tendrá un carácter periódico y obligatorio. Este sistema se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad que se ha formado, entre otros, con este fin.

Con ello, este órgano se reunirá una vez al año. En estas reuniones, la comisión tiene el deber de revisar de manera pormenorizada lo siguiente:

- El cumplimiento de las acciones del plan.
- El cumplimiento de los objetivos del plan.
- La suficiencia y/o insuficiencia de los recursos destinados al plan.
- El **impacto de género** de las medidas en la igualdad entre mujeres y hombres respecto al personal del ayuntamiento y a la organización en sí misma.

Para ello, en los Anexos 1 y 2 del presente documento se facilitan dos fichas a cumplimentar en la evaluación. La primera (Anexo 1) es una ficha de evaluación del plan y servirá para obtener una visión global del cumplimiento del mismo, así como de su funcionamiento y viabilidad. La segunda (Anexo 2) es para evaluar cada acción de manera individual, comprobando así si se ha llevado a cabo de la manera indicada.

Además de lo anterior, la Comisión de Igualdad deberá presentar dos informes sobre la evaluación del plan, que se redactarán en la fase intermedia y final de su desarrollo. En estos informes debe recogerse la situación del mismo hasta la fecha en relación a los puntos mencionados para su revisión, así como cualquier cuestión que se considere necesaria. El informe final deberá explicitar las líneas futuras en las que esta administración deberá trabajar para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.



Las sesiones que fija la Comisión de Igualdad para la evaluación y el seguimiento del plan se distribuyen de la siguiente manera:

Marzo 2021	Marzo 2022	Marzo 2023
Sesión inicial	Sesión intermedia	Sesión final
Puesta en marcha del plan.	Redacción y publicación del informe de evaluación y seguimiento hasta la fecha.	Redacción y publicación del informe de evaluación final.

De manera extraordinaria, la Comisión puede reunirse, si así lo conviniera, para actualizar el plan por algún motivo o para diseñar, organizar o debatir cualquier cuestión relacionada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En todas las reuniones llevadas a cabo por la Comisión se deberá levantar acta. Es recomendable la publicación del acta o de una síntesis de la misma siempre que se crea pertinente y que no ponga en peligro la integridad de ninguna persona, así como el correcto desarrollo del plan. Dichas publicaciones se realizarán sólo con la finalidad de comunicar e informar a la ciudadanía por concienciación, transparencia y beneficio en materia de igualdad de género.

## 6. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico supone una de las fases tempranas de la elaboración del plan de igualdad. Consiste en la evaluación de las características y de las condiciones de la administración local para analizar cómo interfiere el género en las actuaciones que se producen en la misma. En especial, sirve como método para detectar las medidas que se llevan a cabo por la igualdad entre mujeres y hombres, así como la carencia de éstas en base a las necesidades del personal trabajador del ayuntamiento. Esta fase constituye el punto de partida para el diseño del plan de acción, ya que para establecer las áreas y las medidas de intervención que deben realizarse es necesario conocer lo expuesto.

La información se ha recogido por varios métodos, como la consulta al personal trabajador y al equipo de gobierno o la observación y el estudio de los documentos disponibles. Además, se llevó a cabo un cuestionario online que se facilitó a la plantilla del ayuntamiento, siendo su realización anónima y voluntaria. En éste se pedía información tanto de apoyo al análisis cuantitativo, como para servir de base respecto a un análisis cualitativo. El cuestionario fue rellenado por un total de dieciséis personas, de las cuales diez eran mujeres y seis eran hombres.

Toda la información recogida se da en el momento de la elaboración de este diagnóstico, con fecha de diciembre de 2020 y enero de 2021.

Este apartado consta de seis subáreas que se someten a análisis, las cuales son:

- I. Características del ayuntamiento
- II. Características de la plantilla
- III. Gestión de personal
- IV. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- V. Perspectiva de género y transversalidad
- VI. Salud laboral: prevención del acoso sexual y por razón de sexo-género.

## I. Características del ayuntamiento

El Ayuntamiento de Aras de los Olmos gestiona la política del municipio, con una población censada de 359 habitantes en 2020<sup>6</sup>. De esta manera, el equipo de gobierno del mismo está formado por siete concejalías.

Se ubica en la provincia de Valencia en la comarca de Los Serranos. Dentro de ésta, pertenece a la Mancomunidad del Alto Turia, junto con los municipios de Benagéber, Chelva, Titaguas y Tuéjar. Su domicilio social se encuentra en Plaza del Ayuntamiento, 6 (C.P. 46179).

El personal del ayuntamiento se divide en dos grupos: por un lado, el equipo de gobierno y, por otro, la plantilla empleada.

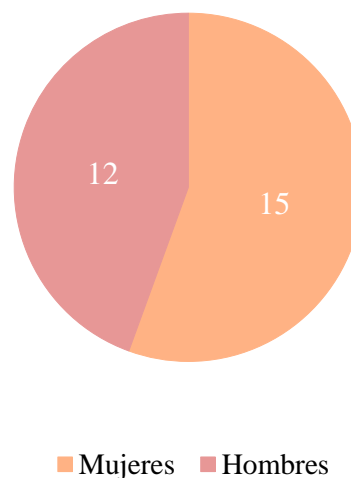
El **equipo de gobierno** está integrado por el alcalde, tres concejalas y tres concejales. Esta distribución por género de las concejalías representa una composición equilibrada en lo que a la presencia de mujeres y hombres respecta. En este caso, el equipo de gobierno está constituido por un 42,86% de mujeres, y un 57,14% de hombres. Si analizamos la distribución por partidos políticos, en el equipo de gobierno encontramos tres mujeres y dos hombres pertenecientes al PSOE, y dos hombres pertenecientes al PP. Así, la composición de las concejalías del PSOE volvería a formar una distribución paritaria (60% de mujeres y 40% de hombres), mientras que la composición de las concejalías del PP no resulta una distribución equitativa (100% hombres).

---

<sup>6</sup> Dato obtenido del INE: cifras oficiales de población resultantes de la revisión del padrón municipal a 1 de enero de 2020.

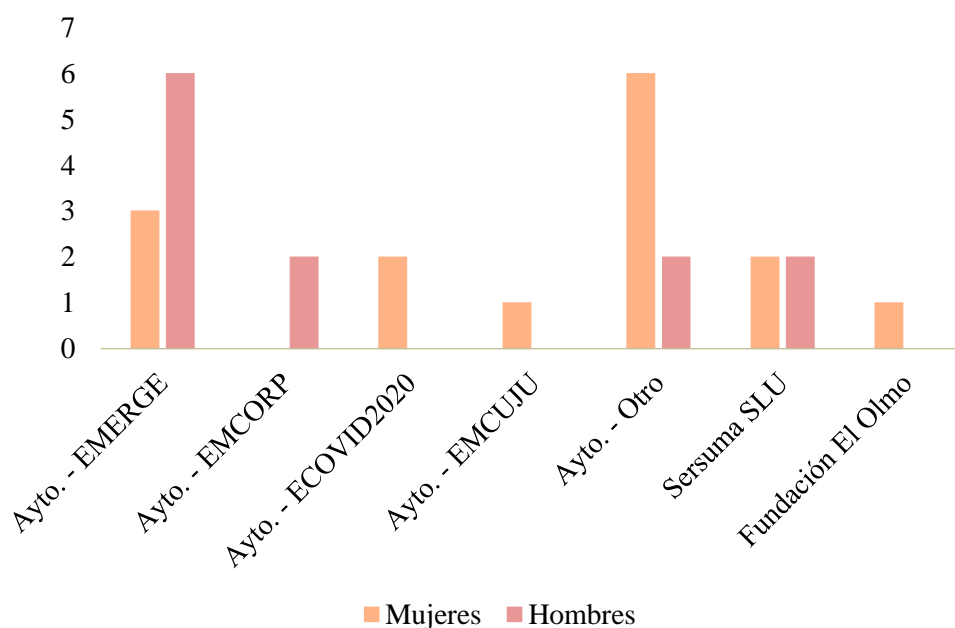
## II. Características de la plantilla

La **plantilla** del personal empleado del Ayuntamiento de Aras de los Olmos está formada por un total de veintisiete personas. De ellas, nueve forman parte del programa EMERGE, con el puesto de peón forestal; dos del programa EMCORP, con el puesto de mantenimiento de calles; dos del programa ECOVID 2020, con los puestos de peón de mantenimiento y peón de limpieza; y una del programa EMCUJU, con el puesto de agente de igualdad. El resto del personal empleado por el ayuntamiento lo constituyen ocho personas, con los puestos de: administrativa de gestión, técnica de administración general (TAG), agente de empleo y desarrollo local (AEDL), operario de servicios (alguacil), secretario, técnica municipal, técnica de actividades socioculturales (TASOC) y técnica de redes.



Además, también se ha contabilizado para este estudio el personal que trabaja para los organismos dependientes del ayuntamiento. De esta manera, cuatro personas trabajan desde la empresa Sersuma SLU, donde encontramos los puestos de jefatura, administración, dirección técnica y limpieza; y una persona trabaja desde la Fundación el Olmo con el puesto de responsable de ludoteca. Del total, quince son mujeres y doce son hombres, con lo que la plantilla se distribuye en un 55,56% de mujeres y un 44,44% de hombres, que supone una composición paritaria.

Sin embargo, esta distribución no se produce de igual forma en los diferentes **sectores de trabajo**. Las personas contratadas por el programa EMERGE son seis hombres y tres mujeres. Por otro lado, el programa EMCORP está formado por dos hombres y el programa ECOVID2020 por dos mujeres. Desde el programa EMCUJU hay empleada una mujer. En los organismos dependientes del ayuntamiento hay contratadas dos mujeres y dos hombres desde Sersuma SLU y una mujer desde la Fundación El Olmo. El resto de la plantilla del ayuntamiento está formada por seis mujeres y dos hombres.



Estudiar la **distribución del personal** en base al género en las distintas ocupaciones del ayuntamiento nos ayuda a saber si nos encontramos trabajos *feminizados* y/o *masculinizados* y a entender por qué se producen estas diferencias. En este caso, podemos encontrar una **masculinización** del trabajo forestal<sup>7</sup> y de mantenimiento<sup>8</sup> (relación 62,50% - 37,50% y 75% - 25%, respectivamente), y una **feminización** del trabajo administrativo, de secretaría y técnico<sup>9</sup> (66,66% - 33,33%), y de los puestos dedicados a limpieza, cuidados e igualdad<sup>10</sup> (relación 100% - 0% en todos los casos). Esta distribución se corresponde con la estereotipación de los roles de género que se imponen desde una sociedad patriarcal y que ha llevado a las mujeres a desarrollar empleos relacionados con labores más asociadas al trabajo doméstico y de crianza (limpieza y cuidados), y a los hombres a trabajos que se caracterizan por ser más físicos.

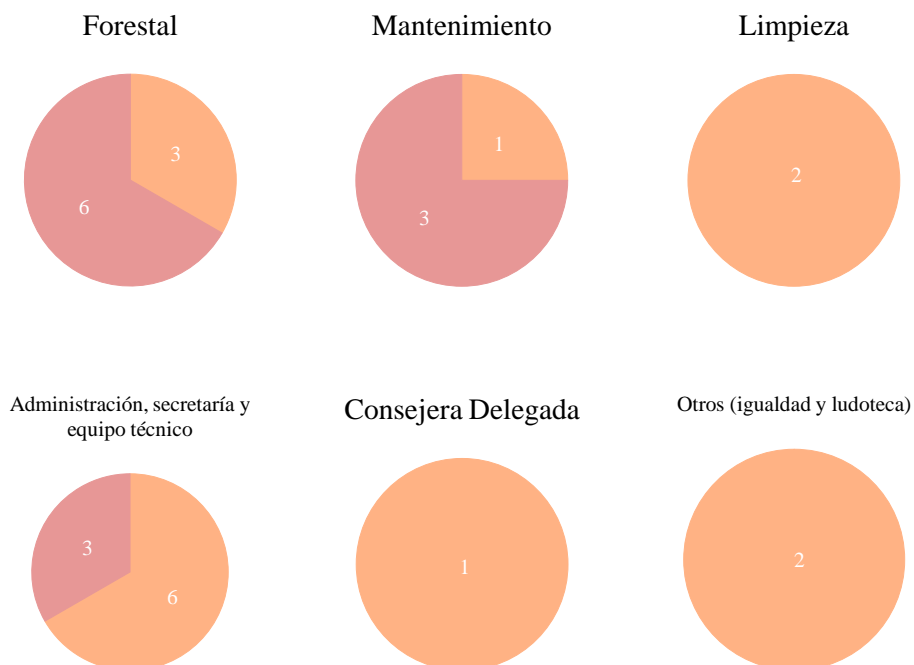
<sup>7</sup> Se encuentra aquí el personal del programa EMERGE, con los puestos de peón forestal y capataz forestal.

<sup>8</sup> En este sector se ha incluido al personal del programa EMCORP; al operario de servicios del ayuntamiento; y a la trabajadora del programa ECOVID2020 que ocupa el puesto de peón de mantenimiento.

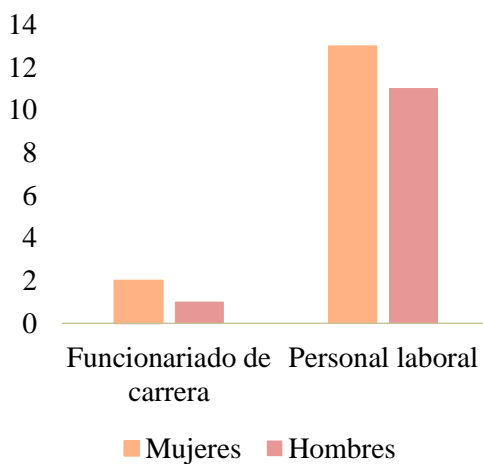
<sup>9</sup> Este grupo lo forma: personal administrativo, secretario, técnica municipal, TAG, AEDL, TASOC y director técnico de SERSUMA SLU.

<sup>10</sup> En la categoría de limpieza se ha incluido tanto el puesto de limpieza general como el de peón de limpieza del programa ECOVID2020. En relación a cuidados, el único puesto relacionado con ello lo encontramos en la responsable de la ludoteca. Por último, el puesto relacionado con igualdad es el que se ocupa desde el programa EMCUJU.

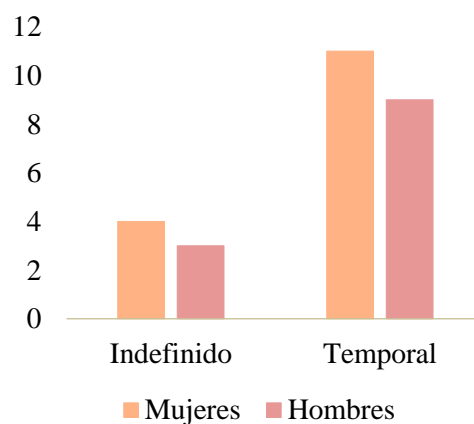
Respecto a las jefaturas encontramos un puesto ocupado por una mujer con el cargo de Consejera Delegada para la empresa de Sersuma SLU, lo cual indica que no se produce discriminación a la hora de asignar puestos de responsabilidad a mujeres.



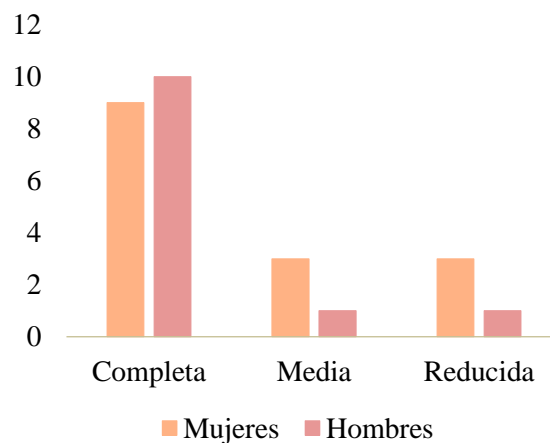
Respecto a la **relación laboral**, nos encontramos con que en la administración se encuentran empleadas tres personas funcionarias de carrera (dos mujeres y un hombre), siendo el resto personal laboral (trece mujeres y once hombres).



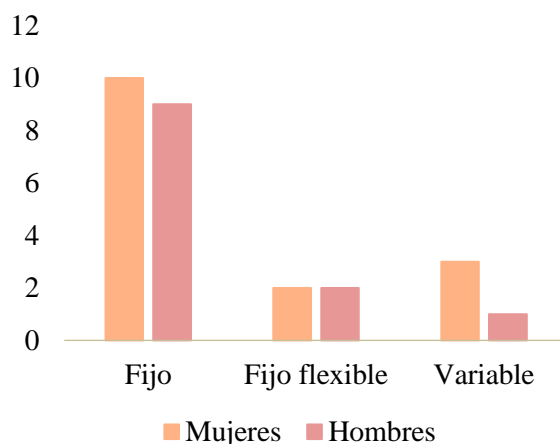
Al estudiar el **tipo de contrato** en función de si éste es de carácter temporal o indefinido, nos encontramos con que sólo siete personas de la plantilla tienen un contrato de tipo indefinido (25,93%), donde se ubica el personal funcionario y parte del personal laboral. De este grupo, cuatro son mujeres y tres son hombres (57,14% - 42,86%). El resto del personal tiene un contrato temporal (74,07%), donde hallamos principalmente a la plantilla perteneciente a los distintos programas: EMERGE, EMCORP, ECOVID2020, EMCUJU y a parte de la plantilla técnica, de administración o secretaría. En este grupo, once son mujeres y nueve son hombres (55,00% - 45,00%). En ambos grupos predominan las mujeres, pero las diferencias no resultan significativas.



Respecto a la **jornada laboral**, diecinueve personas están empleadas a jornada completa, cuatro a media jornada y cuatro a jornada reducida. Si miramos las diferencias por género, podemos observar que los hombres predominan en la jornada completa, mientras que las mujeres lo hacen en la media jornada y en la jornada reducida.



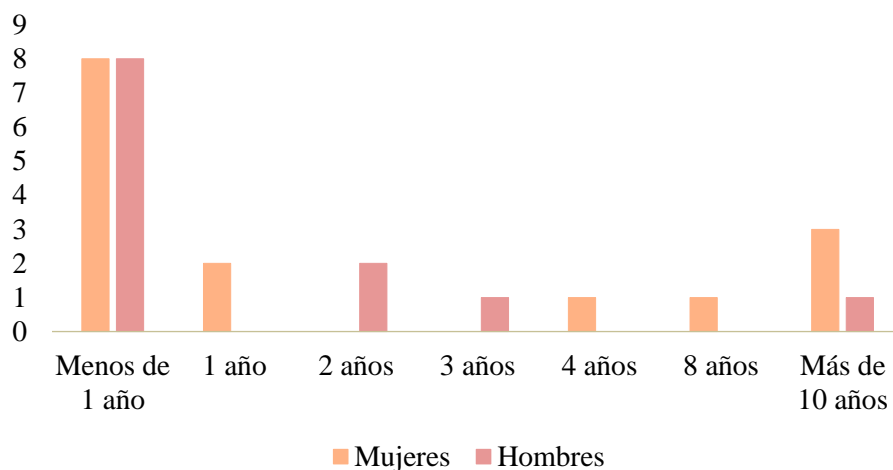
Por otro lado, la mayoría de la plantilla tiene un **horario** fijo (70,37%). Cuatro personas exponen que cuentan con esa jornada fija pero que sus puestos requieren de flexibilidad horaria (14,81%) y otras cuatro refieren que disponen de una jornada variable (14,81%).



Si estudiamos las diferencias por género, podemos observar que éstas no son significativas en casi ningún grupo. Donde más diferenciación apreciamos es en el grupo del horario variable (75% - 25%), que se ve más representado por mujeres. Sin embargo, esto puede estar relacionado con las personas que disponen de una jornada reducida, que son en su totalidad mujeres. Podría ser por ello que encontrásemos esta divergencia.

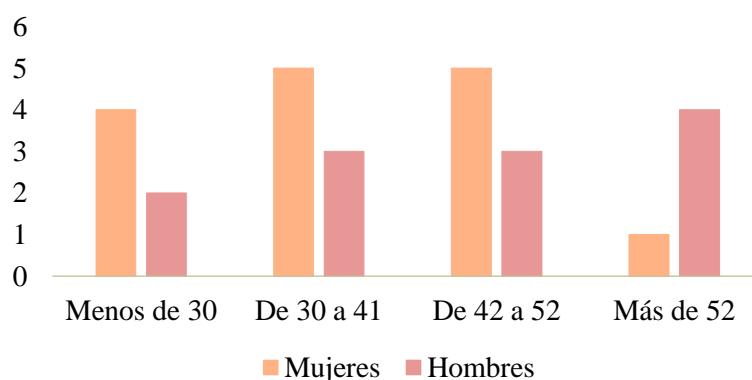
Si analizamos la **antigüedad** del personal del ayuntamiento, nos encontramos con que el grupo prioritario es el que lleva menos de un año empleado (el 59,26%), seguido de los que llevan entre uno y cinco años (el 22,22%). El grupo menos representado es el que tiene una antigüedad de entre seis y diez años, donde sólo encontramos a una persona (el 3,70%), seguido del grupo más veterano en esta administración (14,81%). Estos datos son analizados por contrato, de manera que el personal que ha optado a un puesto distinto, por ejemplo por programa, se contabiliza desde el puesto que ocupa en la actualidad. Respecto al personal funcionario sí que se ha contabilizado el total de su antigüedad, independientemente de si han optado a promoción profesional.



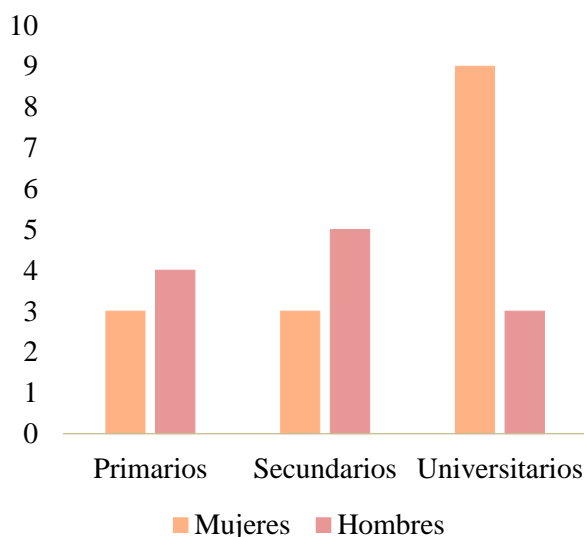


Observando las diferencias intragénero, podemos percibir que el grupo que lleva menos de un año trabajando para el ayuntamiento es completamente paritario. La distribución por género de los grupos de uno a diez años no es especialmente significativa, ya que en el total la composición es del 57,14% de mujeres y el 42,86% de hombres. Si bien es cierto que el subgrupo de cinco a diez años está formado por un cien por ciento de mujeres, sólo encontramos a una persona en él, por lo que la paridad resulta incongruente. De esta forma, es en el grupo de más de diez años donde encontramos más diferencias, siendo las mujeres las que predominan en éste con una relación del 75% - 25%.

Si examinamos la **edad** de la plantilla, seis personas son menores de treinta años, ocho se encuentran entre los treinta y los cuarenta y uno, otras ocho están entre los cuarenta y dos y los cincuenta y dos, y cinco personas tienen más de cincuenta y dos años. Si estudiamos las diferencias intragénero por edad, podemos observar que los tres primeros grupos tienen mayor representación femenina, mientras que el último la tiene masculina.



En referencia al **nivel de estudios**, se ha analizado la distribución por género de tres grupos según tengan: estudios primarios, secundarios<sup>11</sup> o universitarios. El grupo más representado es el que presenta estudios universitarios (44,44%), seguido del que cuenta con estudios secundarios (29,63%). Las mujeres predominan en el grupo con estudios universitarios (75,00% - 25,00%), mientras que los hombres lo hacen en los grupos de estudios secundarios (37,50% - 62,50%) y primarios (42,86% - 57,14%).



### III. Gestión de personal

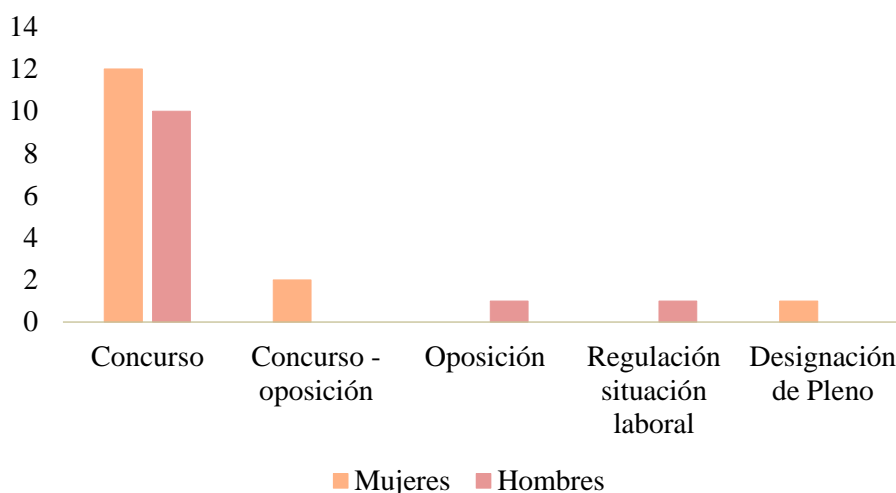
#### *Proceso de selección y contratación*

La mayoría del personal ha optado a su puesto de trabajo a través de concurso, esto es, mediante méritos. En total, son veintidós personas las que han obtenido por este método su empleo, donde encontramos a la plantilla correspondiente a los diferentes programas (EMERGE, EMPOCRP, ECOVID2020 y EMCUJU), así como a varias personas que trabajan para los organismos dependientes y parte de las que ocupan puestos de administración y del equipo técnico. Del resto de la plantilla, dos han accedido al puesto por concurso-oposición, una por oposición, una por regulación de la situación laboral y una por designación del Pleno.

<sup>11</sup> Se encuentran en este grupo los estudios de ESO, Bachillerato, BUP, COU, FP y Ciclos Formativos.

Las ocupaciones a las cuales se ha llegado por concurso-oposición son las de Técnica de Administración General y Administrativa de Gestión; mientras que el puesto del secretario se obtuvo por oposición. Estos tres puestos corresponden al personal funcionario de carrera del ayuntamiento. El empleo al que se ha accedido por regulación de situación laboral pertenece al Director Técnico de Sersuma SLU, que trabajaba previamente como autónomo para esta administración. Siguiendo con la normativa, su función se regularizó como parte de la plantilla. Por último, el puesto que se designó en pleno es el de Consejera Delegada de Sersuma SLU que, según la normativa de este ayuntamiento, debe ser ocupado por una persona que forme parte del equipo de gobierno. En este caso, es ocupado por la Primera Teniente de Alcalde.

La distribución por género de los distintos puestos en función del proceso de selección queda de la siguiente manera:



En el acceso al empleo no observamos diferencias significativas respecto al género en los puestos a los que se llega por concurso (54,55% - 45,45%). Sí hay mayor diferenciación en el resto de puestos, ya que la relación es de 100% - 0%. Podemos considerar que estas diferencias más significativas se dan por la poca representación que tienen dichas formas de acceso.

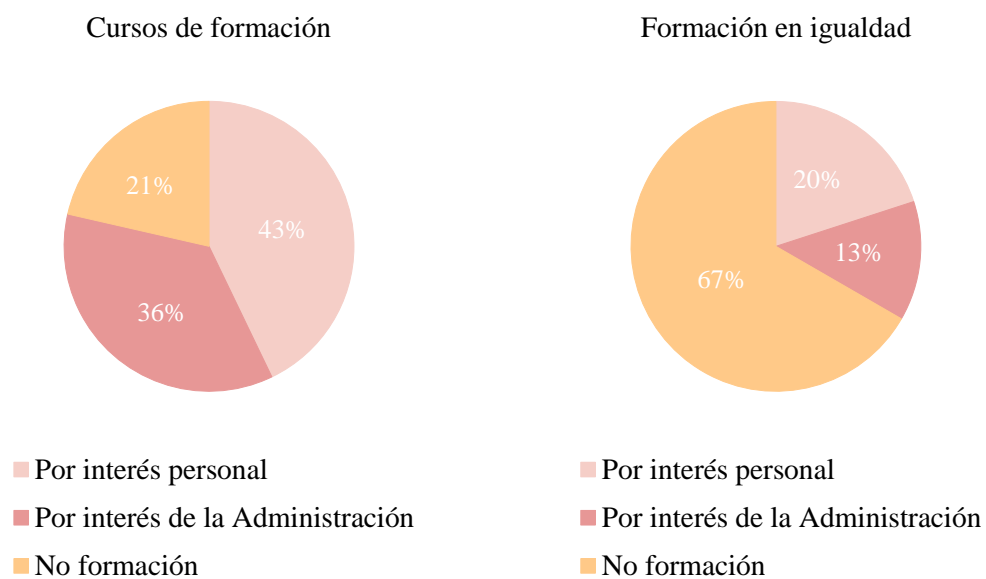
Los tribunales calificadoros que se dispusieron para los puestos del personal funcionario de carrera componen una representación paritaria. La baremación de los méritos para los puestos a los que se accede por concurso se lleva a cabo por la AEDL siguiendo con la normativa establecida. En alguno de los casos, la baremación de méritos fue acompañada de una entrevista, como en el caso del puesto ocupado por la AEDL.

## Formación, clasificación y promoción profesional

En lo que respecta a la **formación**, de las dieciséis personas que contestaron al cuestionario, once aseguran haber recibido cursos de formación por parte de la administración. De estas once personas, seis alegan que los recibieron por interés propio y cinco por interés de la Administración. Las cinco personas restantes dicen no haber recibido ningún curso formativo.

Sin embargo, si observamos cuántas de estas personas han recibido formación en igualdad vemos que -de quince que respondieron esta cuestión- diez no han recibido ninguna formación de este tipo; y de las cinco que sí habían tenido estas formaciones, tres lo había hecho por interés propio. Así pues, sólo dos personas habían recibido formación en igualdad por interés de la Administración.

Las personas que habían recibido alguna vez formación en igualdad remiten que ésta trataba sobre temáticas como: violencia de género, igualdad laboral y social o recursos humanos y bienestar social.



Desde la administración del ayuntamiento se asegura que todo el personal ha recibido una formación básica en función del puesto que ocupa. Esta formación incluye áreas como: información del puesto, normas de actuación en caso de emergencia, responsabilidades de las personas trabajadoras o información sobre los quipos de emergencia. Sin embargo, esta

formación no es recibida por una persona experta, sino que cada persona empleada debe leer la información por cuenta personal. No encontramos ningún área dentro de dicha formación relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres.

Sobre la formación en igualdad, es muy significativo el número de personas empleadas que no ha recibido ningún tipo de formación al respecto. Así pues, es importante que valoremos que todo el personal empleado tenga la oportunidad de formarse en cuestiones tan relevantes y transversales como la igualdad de oportunidades o la discriminación en su tiempo de trabajo.

En lo que se refiere a la **clasificación profesional**, el personal funcionario de carrera del ayuntamiento pertenece a las categorías A1 y C1. Los puestos correspondientes al nivel A1 los ocupan una mujer y un hombre, con los cargos de Técnica de Administración General y secretario. Por otro lado, el puesto respectivo al nivel C1 lo ocupa una mujer con el cargo de Administrativa de Gestión.

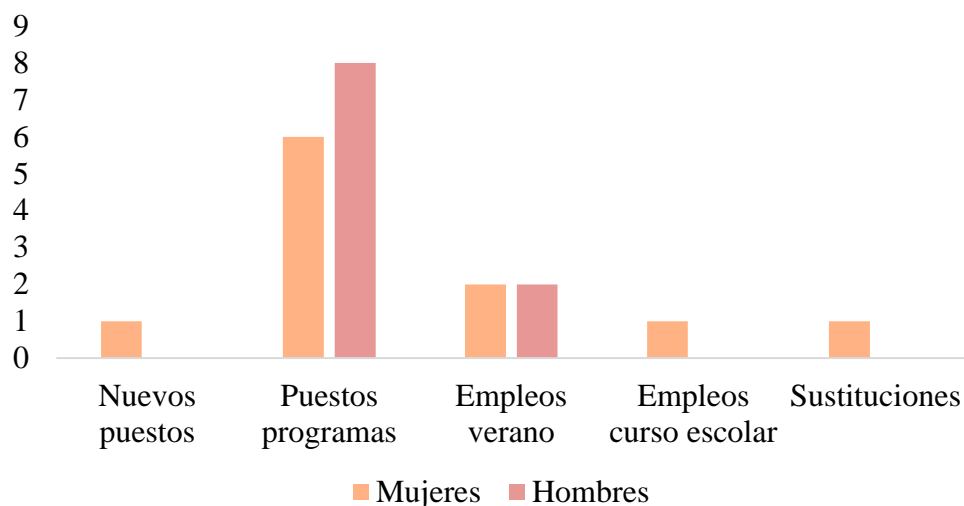
Las dos mujeres que pertenecen al grupo de funcionariado de carrera han sido promocionadas, estando anteriormente en niveles más bajos. No ocurre lo mismo con el puesto del secretario, ya que optó al nivel más alto desde el comienzo.

### *Movimientos*

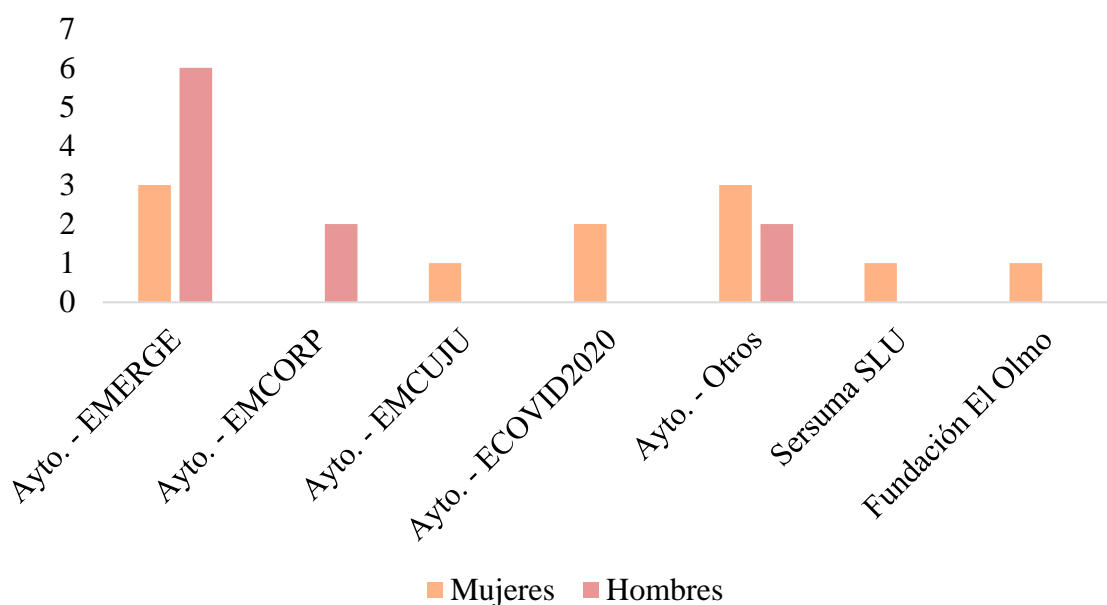
---

Para analizar los movimientos de personal se han estudiado los ocurridos en el año 2020. En éste se han producido veintiún altas y dieciocho bajas laborales.

Respecto a las **altas**, once han sido mujeres y diez hombres. La mayoría de las altas se han incorporado a la plantilla mediante las ofertas de empleo de los programas EMERGE, EMCORP, ECOVID2020 y EMPUJU. Otra persona se ha incorporado por la creación de un puesto nuevo, que corresponde al de técnica de redes. Otras cuatro altas se relacionan con empleos de verano (socorrista y limpieza) y una corresponde a un puesto de empleo por curso escolar (responsable de ludoteca). La incorporación restante se debe a una sustitución por vacaciones. Así pues, todas las nuevas altas producidas en el año 2020 han sido para empleos temporales. La distribución por género de las altas por la razón de empleo es la siguiente:

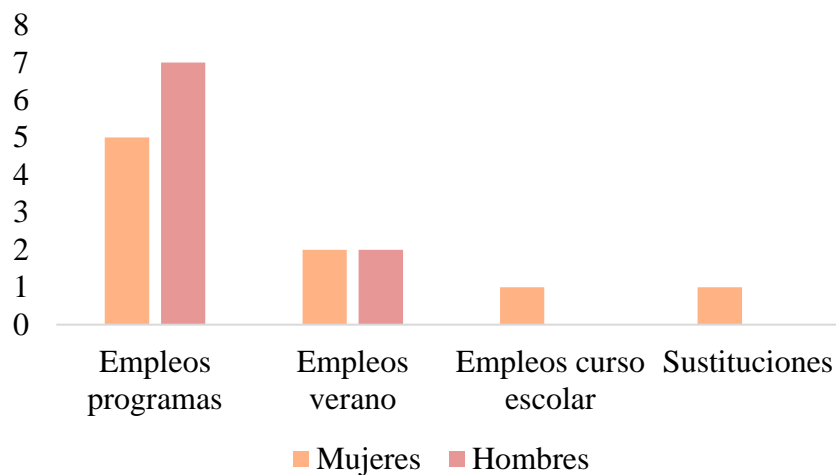


La distribución de las altas por género en base al organismo y programa correspondiente la encontramos en el siguiente gráfico:

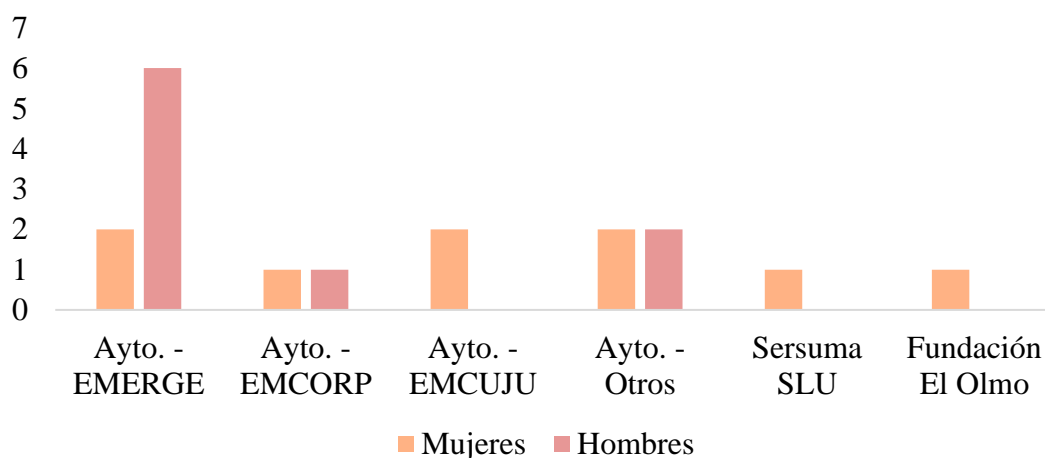


En lo que se refiere a las **bajas**, éstas las han constituido nueve mujeres y nueve hombres. Las dieciocho bajas se refieren a una finalización del empleo, en dieciséis casos por fin de contrato y en dos por baja voluntaria. Al margen de ello, no encontramos otro tipo de baja (excedencia, jubilación, permiso de maternidad y paternidad, entre otras), a excepción de una baja por enfermedad, correspondiente a una mujer.

Las bajas coinciden en su mayoría, al igual que las altas, a los empleos por programa. Le sigue los empleos de verano y, con menor representación, el empleo por curso escolar y la sustitución. La distribución por género de las bajas es la siguiente:



La relación de las bajas por género respecto a los distintos programas y organismos del ayuntamiento es la que se encuentra a continuación:



Con todo ello, observamos que tanto las altas como las bajas se producen cuantitativamente de forma similar en mujeres que en hombres. Sin embargo, la distribución de los sectores muestra indicios de feminización y masculinización de los empleos, tal como apuntaba la tendencia de la plantilla actual.

Como recoge la LO 3/2007, de 22 de marzo, en su artículo 46.2, los planes de igualdad deben contener una auditoría salarial. La auditoría salarial o auditoría retributiva es un sistema de inspección que se utiliza para garantizar que no se producen brechas salariales por razón de género. El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece este concepto de la siguiente manera en su artículo 7.1:

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. (RD 902/2020, de 13 de octubre)


Así pues, en esta fase de la evaluación se han analizado las retribuciones salariales y los puestos de trabajo, estudiando si éstos se corresponden entre sí de manera congruente. Es importante comparar los salarios en función del género para observar si cumplen con el principio de igualdad retributiva, ya que la tendencia general incumple este principio en favor de los hombres. Este principio expone que a igual trabajo, responsabilidad y nivel laboral, el salario debe ser el mismo. De esta manera, a igual trabajo, responsabilidad y nivel, las mujeres cobran estadísticamente menos que los hombres en este país.

Para este estudio sólo se ha contabilizado el personal laboral contratado por el ayuntamiento y por sus órganos dependientes que posean más de un año de antigüedad, ya que la mayoría de la plantilla pertenece a programas temporales y, por tanto, no es demasiado significativo su estudio como una variable fiable. Además, cabe destacar que el salario que recibe el personal empleado por programa cumple estrictamente con los criterios de igualdad retributiva, ya que pertenece a ofertas de empleo público regidas por el convenio específico de cada sector.

Los datos reportados desde el área administrativa de la entidad certifican que en este ayuntamiento no se produce una brecha de género. Sin embargo, tampoco se realizan de manera periódica registros y/o auditorías salariales para comprobarlo.



En la siguiente tabla podemos observar la disposición de los salarios del personal que se estudia según nivel profesional y su tiempo de jornada. Los datos corresponden al salario anual bruto sin compensaciones (en euros). Las horquillas que se han utilizado para la disposición del personal en base al salario son: 1) menos de 7.000; 2) entre 7.000 y 15.000; 3) entre 15.000 y 20.000; 4) entre 20.000 y 30.000; 5) entre 30.000 y 40.000; y 6) más de 40.000.

		Jornada parcial	Jornada completa	
Personal funcionario	A1	20.000 – 30.000	+ 40.000	
	C1		20.000 – 30.000	
Personal laboral	Ayuntamiento	7.000 – 15.000	15.000 – 20.000	
		7.000 – 15.000		
		- 7.000		
	Organismos dependientes	7.000 – 15.000	20.000 – 30.000	
		- 7.000	20.000 – 30.000	

Como podemos observar, en el personal funcionario las diferencias salariales se corresponden con diferencias respecto al nivel y al tiempo de trabajo. En el personal laboral, las diferencias que encontramos se deben al tiempo de jornada, categoría profesional y responsabilidad, siendo los puestos de más remuneración los correspondientes a personal de ingeniería.

Con todo ello, podemos afirmar que no se produce una brecha salarial de género desde este ayuntamiento.

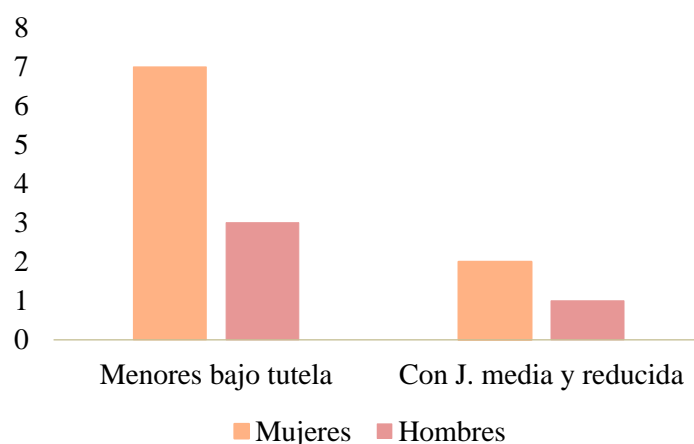
Por otro lado, cabe mencionar la ausencia de una Relación de Puestos de Trabajo en esta entidad. La Relación de Puestos de Trabajo es un instrumento útil para comprender el funcionamiento del personal empleado, así como la categoría de cada puesto y sus responsabilidades asignadas. De esta manera, resulta de ayuda para comprobar las diferencias que se producen en base a las retribuciones asignadas. Es conveniente que se disponga de una RPT con objeto de transparencia y para facilitar futuras auditorías salariales.

#### IV. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

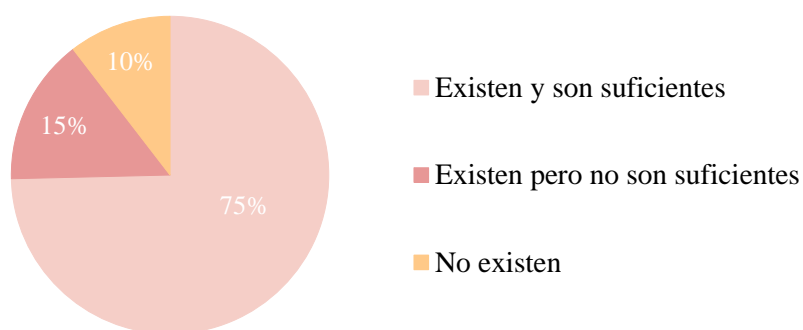
De las veintisiete personas empleadas, diez tienen **menores bajo tutela**, de las cuales siete son mujeres y tres son hombres. Esta diferenciación puede estar relacionada con la distribución por edad de la plantilla, ya que las mujeres se ven más representadas en los grupos más jóvenes.

En relación con el tiempo de jornada, cabe señalar que la media jornada y la jornada reducida están más representadas por mujeres. Es importante estudiar si hay relación entre ambas variables para conocer si las responsabilidades familiares conducen a contratos de jornadas parciales.

Del total de estos dos grupos (jornada reducida y media jornada) encontramos seis mujeres y un hombre. Sin embargo, sólo dos mujeres y un hombre tienen responsabilidades familiares. De esta manera, nos encontramos que un 42,85% del personal empleado a media jornada y a jornada reducida tienen familiares a su cargo. Así pues, no parece que haya una relación determinante entre la variable de menores bajo tutela y el tipo de jornada.



De las dieciséis personas que contestaron al cuestionario, diez consideraban que existían medidas suficientes para la **conciliación** de la vida laboral, personal y familiar; dos entendían que estas medidas no eran suficientes; y cuatro pensaban que no existían medidas de conciliación.



Las personas participantes señalaron que las medidas de conciliación que conocían eran: flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos para el cuidado de menores, permisos para el cuidado de mayores, adaptación y reducción de jornada, y excedencias. Sólo tres personas indicaron que habían hecho uso de alguna medida de conciliación; entre ellas, flexibilización horaria, teletrabajo y permisos para el cuidado de mayores.

Respecto a las medidas de conciliación cabe destacar que un porcentaje amplio de la plantilla considera que las medidas existentes son suficientes. Sin embargo, también es significativo el número de personas que desconocen las medidas de conciliación, así como el número de personas que las consideran insuficientes. En base a ello, es importante que todo el personal laboral sea conocedor de los derechos que tienen respecto a estas medidas para favorecer el ejercicio de la conciliación y la *corresponsabilidad*.

## V. Perspectiva de género y transversalidad

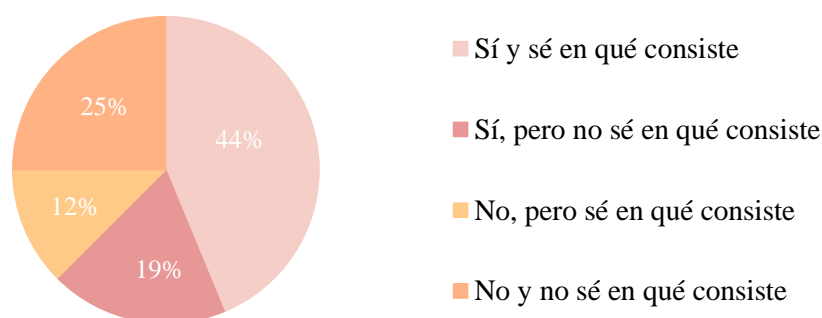
La perspectiva de género es un enfoque analítico por el cual se estudian las diferencias entre mujeres y hombres y su impacto en cualquier esfera de la vida. Tener una perspectiva de género transversal en un ayuntamiento supone que, en cada ámbito, se hace un estudio sobre cómo afecta cada decisión, medida, acto, comunicación, etcétera, a mujeres y hombres, con el objetivo de disuadir las desigualdades.

## Compromiso con la igualdad

---

En ningún documento básico de la gestión municipal aparece un compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Desde el equipo de gobierno se especifica que el compromiso es verbal. En este aspecto, es necesario que la organización tenga un mensaje conciso y público al respecto.

El hecho de poner en marcha un plan de igualdad para las trabajadoras y los trabajadores de la administración local es el reflejo de que se da este compromiso. Sin embargo, es necesario que tanto la plantilla trabajadora como el equipo de gobierno sea conocedor de este plan, así como de las responsabilidades, derechos y obligaciones que tienen con el mismo. A este respecto, de las dieciséis personas que contestaron al cuestionario, seis no conocían el desarrollo del mismo en el momento de la evaluación. De las diez que sí conocían su puesta en marcha, tres no sabían en qué consistía un plan de igualdad. Las respuestas a la pregunta<sup>12</sup> se muestran en el siguiente gráfico:



Aunque el grupo más numeroso del personal laboral indica que sabía de la existencia del plan y sabe en qué consiste, hay que destacar que el siguiente grupo más grande es el que señala que no sabía de su puesta en marcha ni conoce lo que es un plan de igualdad. Además, desde el equipo de gobierno se informa de que éste no es consciente al completo de que el plan de igualdad va a contener objetivos y actuaciones que afectarán a su trabajo. Es importante que

---

<sup>12</sup> La pregunta que se hacía en el cuestionario era: ¿Sabías que se iba a desarrollar un plan de igualdad en el Ayuntamiento de Aras?

tanto el equipo de gobierno, como el personal empleado tengan conciencia de lo que supone aplicar un instrumento como el presente. Por otro lado, cabe mencionar que se hizo pública la puesta en marcha del plan en una noticia de la página web del ayuntamiento con posterioridad a la realización de este cuestionario.

En relación a la **transversalidad**, desde el equipo de gobierno se asegura que la variable de sexo-género se tiene en cuenta a la hora de tomar decisiones, pero no haciendo un análisis específico. Así, se expone que las necesidades socioeconómicas de las mujeres del municipio se conocen de manera personal y verbal y son tenidas en consideración. A este respecto, se especifica que se hace un esfuerzo por dar calidad de vida y ofrecer empleo a las mujeres. De igual manera se aborda el impacto que las medidas pueden tener sobre las mujeres y los hombres y la igualdad, explicando que se hace una valoración de las más explícitas, pero no se realiza un análisis propio.

Sobre las medidas de igualdad se manifiesta que, aunque no hay unos presupuestos marcados (son innominados), sí existe una línea de trabajo que aboga por la formación y el empleo femenino, así como por medidas de conciliación. Estas medidas no se han llevado a cabo por personas especializadas en materia de igualdad de oportunidades, pero se expone que sí hay comunicación con entidades expertas a la hora de abordar determinadas cuestiones. También se declara que hay una coordinación con determinadas asociaciones de mujeres y que se hace un esfuerzo para que éstas sigan en activo.

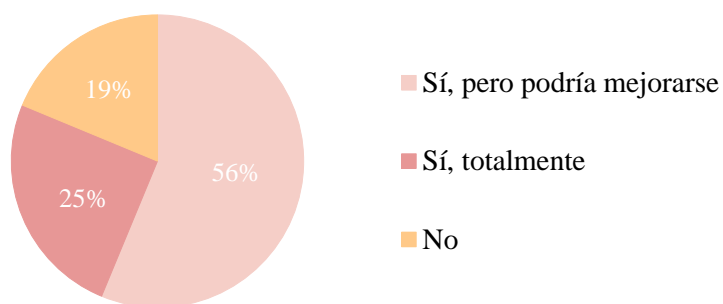
Respecto a la existencia de memorias e informes que contengan apartados específicos de igualdad, se explica que no las hay. Tampoco se ha llevado a cabo formaciones sobre igualdad desde el ayuntamiento para el personal empleado, pero sí hay una intencionalidad de que se produzcan. En este sentido, se refiere que se quiere realizar una formación en relación al lenguaje inclusivo y no sexista.

### *Imagen igualitaria. Comunicación inclusiva y lenguaje no sexista*

---

Para lograr la igualdad, en la sociedad en general y en la Administración local en particular, es necesario que se dé una **imagen igualitaria** entre mujeres y hombres.

En el cuestionario que realizó la plantilla, se les hizo una pregunta para conocer qué imagen recibían del ayuntamiento como personal laboral del mismo. De las dieciséis personas que respondieron, un 56,3% opina que sí se da una imagen igualitaria; un 25% piensa que se da, pero podría mejorarse; y un 18,8% cree que no se da una imagen igualitaria. Así queda el gráfico con las distintas respuestas a la pregunta<sup>13</sup>:



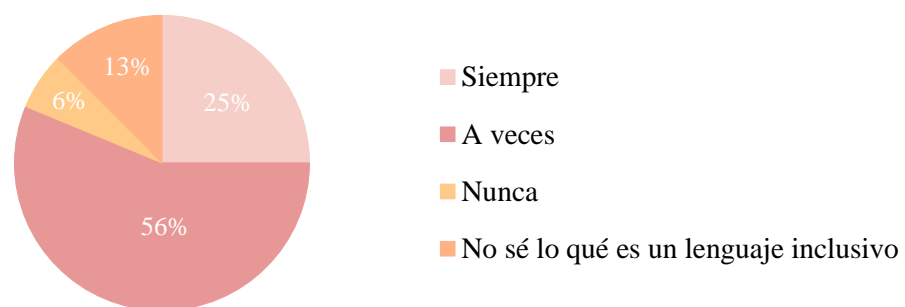
En la web del ayuntamiento no encontramos un área destinada específicamente a cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres. En referencia a ello sí encontramos diversas noticias relacionadas con el Día Internacional de las Mujeres Rurales o el Día Internacional de la Mujer, donde el ayuntamiento se posiciona apoyando los actos realizados por la Asociación de Mujeres de Aras, reivindicando la igualdad y organizando actos cuyos manifiestos ponen en valor y reconocimiento los trabajos invisibles de las mujeres. Por otro lado, también desde esta administración encontramos noticias y eventos en relación al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia hacia las Mujeres. Con ello, ésta se ha posicionado reiteradamente en contra y ha generado distintos recursos para concienciar en este día a la población sobre la violencia que se ejerce contra las mujeres. También desde la sección de noticias encontramos distintos eventos donde se visibilizan a las mujeres y/o se fomenta la igualdad. Estos han sido llevados a cabo por el ayuntamiento o por distintas asociaciones locales y están relacionados con la poesía, el arte y el teatro de mujeres, la sororidad o la empleabilidad de las mujeres, entre otras.

---

<sup>13</sup> La pregunta exacta era: “¿Consideras que se da una imagen igualitaria de mujeres y hombres del ayuntamiento al exterior?”

En lo que respecta al **lenguaje**, cabe exponer que éste es un recurso muy potente con el que se modifica la realidad y el cual es modificado por la misma. Usar el masculino para hablar de la población en general no es una cuestión casual, sino que tiene que ver con el **androcentrismo** que caracteriza a una sociedad patriarcal. Eliminar acepciones como “el hombre” para hablar de la especie humana y las terminaciones masculinas para hacer referencia a mujeres y hombres es un camino de largo recorrido hacia la igualdad. Estos usos conllevan la invisibilización de la mitad de la población, que debe ser nombrada para ser vista y reconocida. Hacer un cambio en el uso del lenguaje puede ayudar a modificar el imaginario colectivo y a dinamitar el androcentrismo.

En el cuestionario se preguntó si se pensaba que el ayuntamiento utilizaba un lenguaje inclusivo en sus canales informativos. De las dieciséis personas que contestaron, un 56,3% contestaron “a veces”, siendo la respuesta más mayoritaria. Un 12,5% de las personas encuestadas afirmaron no saber qué es un lenguaje inclusivo. De esta manera, parece necesaria una formación del personal laboral en esta materia.



En la revisión web de la página oficial del Ayuntamiento de Aras de los Olmos podemos observar que se ha ido realizando un esfuerzo en los últimos tiempos por establecer un lenguaje inclusivo. Así, en las publicaciones más recientes, como las noticias o los espacios creados nuevamente, podemos observar que se da este esfuerzo. Encontramos así un lenguaje que trata de utilizar términos genéricos y la inclusión del femenino y el masculino en aquellas palabras donde no se pueden usar los genéricos. Sin embargo, sitios de la página web que se encuentran estáticos y de interés para conocer en mayor medida el municipio y la administración (presentación de asociaciones, saludo del alcalde, pleno municipal, oficina técnica, entre otras)

albergan con frecuencia el uso del masculino genérico, un uso negativo para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. De igual manera, encontramos un apartado donde se presentan los servicios de la administración a la ciudadanía llamado “servicios al ciudadano” y en las instancias a disposición de la población encontramos términos como “el firmante”, “los españoles”, “el interesado”, “el encargado”, entre muchas otras. También merece una revisión en esta línea otras entradas de la página web, como la que presenta La Universidad en Aras (que utiliza con frecuencia “los profesores”) o el apartado de empleo; y páginas webs vinculadas como Línea Verde o la Sede Electrónica. En todos estos sitios webs se da un mal uso del lenguaje en lo que a la inclusión respecta.

Por otro lado, en los folletos informativos que se disponen desde el ayuntamiento también encontramos con carácter general un uso del masculino genérico. Sin embargo, en el ámbito de las redes sociales es donde hallamos un mejor uso del lenguaje inclusivo, que parece ser la norma en este medio. También podemos ver algún uso del masculino genérico pero con mucha menos frecuencia que en otros canales.

En definitiva, podemos concluir que desde la administración local se está haciendo un esfuerzo por corregir el mal uso del lenguaje en lo que a la igualdad respecta. Sin embargo, parece necesario que todo el personal esté formado a este respecto, y que no sólo las nuevas comunicaciones sean inclusivas, sino que se corrijan los sitios anteriores que sirven de presentación del ayuntamiento o del municipio. Si la administración tiene un compromiso firme con la igualdad debe ser mostrado en todos sus canales informativos, que pueden ser un espacio de referencia para la población. Utilizar el masculino genérico, aunque sea un uso aceptado por la sociedad, debe ir siendo eliminado de nuestro lenguaje para sustituirlo por otras formas más inclusivas.

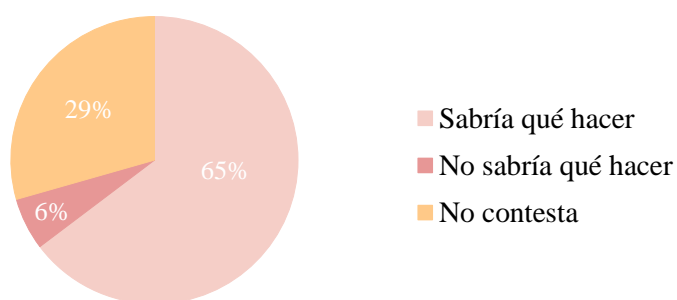
## VI. Salud laboral: prevención del acoso sexual y por razón de sexo-género

El Ayuntamiento de Aras no dispone de un código propio de conducta en relación al **acoso sexual** y al **acoso por razón de sexo-género**. Según el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, las administraciones locales deben «establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y por razón de sexo». Es, por tanto, obligación de los ayuntamientos que exista un código de conducta en estos términos y que éste se ponga en conocimiento de toda la plantilla



de la entidad. Con ello, se pretende hacer uso de la fase temprana de prevención con el objetivo de que las situaciones de acoso y violencia no se lleguen a producir.

En el cuestionario se preguntó al personal empleado por el ayuntamiento por este punto. En concreto, se les formuló lo siguiente: “Ante una situación de acoso sexual en el trabajo, ¿sabrías qué hacer? Si la respuesta es afirmativa indica qué es lo que harías”. De las dieciséis personas que respondieron al cuestionario, cinco no contestaron y una expuso que no sabría cómo actuar. Las diez restantes declararon que sí sabrían qué hacer: notificar a superiores, comunicarlo a los servicios sociales mancomunados o interponer una denuncia ante la Guardia Civil.



Con ello, es significativo que el 65% de la plantilla conozca cómo actuaría ante estas situaciones, pero es necesario que lo haga la totalidad del personal laboral.

## 7. PLAN DE ACCIÓN

El plan de acción contiene el conjunto de medidas que el Ayuntamiento de Aras de los Olmos deberá emprender para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. Este plan se ha estructurado en tres grandes áreas: A) Área de transversalidad, B) Área de gestión de personal, y C) Área de salud y bienestar. Dentro de cada bloque encontramos subáreas sobre las que trabajar. En ellas se especifican las medidas concretas a desarrollar, así como el personal responsable de las mismas y el tiempo en el que deberán llevarse a cabo. La composición de las áreas y subáreas de este Plan de Igualdad es la siguiente:

A. Transversalidad	B. Gestión de personal	C. Salud y bienestar
A. 1. Compromiso con la igualdad	B. 1. Selección, contratación, promoción y clasificación	C. 1. Conciliación y corresponsabilidad
A. 2. Perspectiva de género	B. 2. Retribuciones y auditoría salarial	C. 2. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo-género
A. 3. Comunicación inclusiva y lenguaje no sexista		

En general, las acciones no precisan de recursos económicos específicos, ya que se hará uso de los recursos materiales y humanos disponibles. Como se indicaba, en caso de requerir de una dotación económica, el Ayuntamiento de Aras de los Olmos se compromete a disponerla.

## A. Área de transversalidad

- Objetivo general

Trabajar por que la igualdad entre mujeres y hombres esté presente en todas las acciones y comunicaciones del Ayuntamiento de Aras de los Olmos.

- Subáreas

A. 1. Compromiso con la igualdad

A. 2. Perspectiva de género

A. 3. Comunicación inclusiva y lenguaje no sexista

## *A. 1. Compromiso con la igualdad*

---

- **Objetivo específico**

Hacer efectivo y público el compromiso que el Ayuntamiento de Aras de los Olmos mantiene con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la lucha por erradicar las desigualdades.

- **Acciones**

1. Creación de un espacio virtual específico para la igualdad en la web del ayuntamiento donde se exponga dicho compromiso y se faciliten los materiales desarrollados a este respecto.

2. Publicación y difusión del I Plan de Igualdad para las empleadas y los empleados del Ayuntamiento de Aras de los Olmos.

3. Publicación y difusión de los informes producidos en la evaluación del plan, donde se expongan los nuevos avances en materia de igualdad.

4. Actualización de los servicios de atención a las mujeres en la web del ayuntamiento.

5. Creación de un buzón físico y/o virtual para las dudas, intereses y sugerencias que puedan producirse en materia de igualdad.

6. Revisión y atención de las dudas, intereses y sugerencias, al menos, con carácter mensual.

7. Contabilización, memoria y publicación de las actividades y actos llevados a cabo por el ayuntamiento en materia de igualdad.

1. Creación de un espacio virtual específico para la igualdad en la web del ayuntamiento donde se exponga dicho compromiso y se faciliten los materiales desarrollados a este respecto.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrollar un espacio en la web del ayuntamiento dedicado a la igualdad.</li><li>• Redactar y publicar un mensaje donde se explicita el compromiso del ayuntamiento con la igualdad.</li><li>• Subir y actualizar la información y los documentos que se realicen sobre ello.</li></ul>
Responsables	Concejalía Mujer e Igualdad
Calendario	Segundo trimestre 2021
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Existencia del área de igualdad dentro de la web.</li><li>• Existencia del mensaje de compromiso con la igualdad en la web.</li><li>• Los documentos sobre igualdad se encuentran en este espacio.</li><li>• Los documentos y la información sobre igualdad está actualizada.</li></ul>

2. Publicación y difusión del I Plan de Igualdad para las empleadas y los empleados del Ayuntamiento de Aras de los Olmos.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Publicar el plan en la página web del ayuntamiento.</li><li>• Disponer de al menos una copia en físico del plan en el ayuntamiento.</li><li>• Comunicar a la población y al personal empleado la entrada en vigor del plan e informar de su disponibilidad en la página web y en físico.</li></ul>
Responsables	Concejalía Mujer e Igualdad
Calendario	Segundo trimestre 2021
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presencia del plan en el área de igualdad de la web.</li><li>• Presencia del plan en físico a disposición de la población.</li><li>• El plan está actualizado.</li><li>• Existencia de una comunicación al personal empleado referente al plan y a su disponibilidad.</li></ul>

### 3. Publicación y difusión de los informes producidos en la evaluación del plan, donde se expongan los nuevos avances en materia de igualdad.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Publicar en el área de igualdad de la web del ayuntamiento los informes de seguimiento intermedio y final que comuniquen: el cumplimiento e incumplimiento de las medidas, los avances y dificultades de su desarrollo, y las posibles modificaciones del plan.</li><li>• Notificar a la población y al personal trabajador de la entidad de dichos informes por el método que se convenga más eficaz.</li></ul>
Responsables	Concejalía Mujer e Igualdad
Calendario	Primer trimestre 2022 y 2023
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presencia de los informes en la web.</li><li>• Existencia de una comunicación sobre la disponibilidad de cada informe.</li></ul>

### 4. Actualización de los servicios de atención a las mujeres en la web del ayuntamiento.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Crear un subapartado con información referente a servicios de información en relación a la igualdad y de asistencia a mujeres en riesgo. Cada servicio debe contener al menos el nombre de la entidad a cargo del servicio y el teléfono de contacto.</li><li>• Mantener actualizada la información.</li></ul>
Responsables	Concejalía Mujer e Igualdad
Calendario	Tercer trimestre 2021
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presencia de la guía de servicios de atención a las mujeres en la web del ayuntamiento.</li><li>• Comprobar que los teléfonos de contacto y el resto de la información se mantiene actualizada.</li></ul>

**5. Creación de un buzón físico y/o virtual para las dudas, intereses y sugerencias que puedan producirse en materia de igualdad.**

<b>Procedimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acordar el medio más idóneo para que la población y las personas empleadas puedan comunicar sus dudas y sugerencias.</li> <li>• Crear y establecer el buzón, indicando y publicando sus utilidades y el modo de funcionamiento del mismo, así como la frecuencia de su revisión y el trato de las propuestas.</li> </ul>
<b>Responsables</b>	Concejalía Mujer e Igualdad
<b>Calendario</b>	Tercer trimestre 2021
<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de un buzón físico y/o virtual cuyo uso se destine a la participación ciudadana y de las personas empleadas en busca de lograr una comunidad más igualitaria.</li> <li>• Comprobar que se indica por algún medio (web, comunicación) el funcionamiento del buzón.</li> </ul>

**6. Revisión y atención de las dudas, intereses y sugerencias, al menos, con carácter mensual.**

<b>Procedimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recoger y registrar las comunicaciones recibidas al buzón, al menos, una vez al mes.</li> <li>• Atender las dudas y debatir internamente los intereses y las sugerencias para comprobar su viabilidad.</li> <li>• Tratar de integrar las sugerencias que convengan un impacto positivo al género.</li> </ul>
<b>Responsables</b>	Comisión de Igualdad
<b>Calendario</b>	Todo el periodo 2021 - 2023
<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de las sugerencias y dudas y verificación de la atención recibida.</li> </ul>

7. Contabilización, memoria y publicación de las actividades y actos llevados a cabo por el ayuntamiento en materia de igualdad.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Crear una memoria donde se registren todas las actividades, actos y medidas llevadas a cabo por esta administración en materia de igualdad.</li><li>• Publicitar dichos actos y medidas con la finalidad de visibilizar y concienciar sobre la materia.</li><li>• Revisar la memoria para evaluar las medidas, señalando las dificultades obtenidas y las mejoras a implementar.</li></ul>
Responsables	Comisión de Igualdad
Calendario	Todo el periodo 2021 - 2023
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presencia de las memorias.</li><li>• Existencia de comunicaciones exteriores sobre los actos, actividades y medidas contenidas.</li><li>• Debate y discusión de las mismas en las reuniones anuales de la Comisión de Igualdad.</li></ul>



## *A. 2. Perspectiva de género*

---

- Objetivo específico

Integrar una perspectiva de género transversal en todas las áreas que se desempeñen desde el ayuntamiento.

- Acciones

8. Realización de una formación para todo el personal de la administración local en horario de trabajo, para exponer la relevancia y transversalidad de las discriminaciones y la igualdad.

9. Desarrollo de una guía para la inclusión de la perspectiva de género que permita establecer los criterios de actuación para integrar esta perspectiva de manera transversal.

10. Difusión de la guía para la inclusión de la perspectiva de género a todo el personal trabajador del ayuntamiento.

11. Actualización de los datos que se manejan desde el ayuntamiento sobre la población del municipio y del personal trabajador desagregándolos por sexo-género.

8. Realización de una formación para todo el personal de la administración local en horario de trabajo, para exponer la relevancia y transversalidad de las discriminaciones y la igualdad.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>Realizar una sesión o curso formativo sobre la igualdad en horario laboral con el objetivo de integrar la perspectiva de género en las actuaciones municipales.</li></ul>
Responsables	Agente de Empleo y Desarrollo Local
Calendario	Cuarto trimestre 2021
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>Se ha desarrollado la formación.</li></ul>

9. Desarrollo de una guía para la inclusión de la perspectiva de género que permita establecer los criterios de actuación para integrar esta perspectiva de manera transversal.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>Establecer unos criterios de actuación para integrar la perspectiva de género en las actuaciones municipales.</li><li>Plasmar estos criterios en una guía a la que pueda recurrir el personal siempre que sea necesario.</li></ul>
Responsables	Agente de Empleo y Desarrollo Local
Calendario	Año 2021
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>Presencia de la guía de inclusión de la perspectiva de género en la gestión municipal.</li></ul>

#### 10. Difusión de la guía para la inclusión de la perspectiva de género a todo el personal trabajador del ayuntamiento.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comunicar a toda la plantilla la presencia de la guía.</li><li>• Exponer brevemente en la comunicación su utilidad y la forma de acceder a la misma.</li><li>• Subir la guía al área de igualdad de la web del ayuntamiento.</li></ul>
Responsables	Concejalía Mujer e Igualdad
Calendario	Cuarto trimestre 2021
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comprobar que todo el personal es conocedor de la guía y de su utilidad.</li><li>• Presencia de una comunicación que haya informado al personal.</li><li>• Presencia de la guía en el área de igualdad de la web.</li></ul>

#### 11. Actualización de los datos que se manejan desde el ayuntamiento sobre la población del municipio y del personal trabajador desagregándolos por sexo-género.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actualizar las bases de datos que se dispongan desde la entidad sobre la población y sobre la plantilla desagregadas por género.</li><li>• Desagregar por género las posibles nuevas bases de datos que se desarrollen desde la entidad.</li></ul>
Responsables	Concejalía Mujer e Igualdad
Calendario	Año 2022
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presencia de las bases de datos desagregadas por género.</li></ul>

### *A. 3. Comunicación inclusiva y lenguaje no sexista*

---

- Objetivo específico

Lograr que desde la administración se dé una comunicación igualitaria, que no reproduzca un lenguaje ni imágenes sexistas y que sea inclusiva con todos los grupos de población.

- Acciones

12. Desarrollo y publicación de un manual propio sobre el uso del lenguaje no sexista y la comunicación inclusiva.

13. Difusión del manual sobre el uso del lenguaje entre el personal empleado y el equipo de gobierno.

14. Realización de una formación para el personal trabajador en tiempo de trabajo sobre el uso del lenguaje inclusivo.

15. Revisión de la página web del ayuntamiento para localizar y corregir aquellos usos del lenguaje que contribuyan a la discriminación de las mujeres y otros grupos oprimidos.

16. Revisión y corrección de los materiales que proporciona este ayuntamiento en base al uso de un lenguaje inclusivo: documentos tipo, solicitudes, etcétera.

## 12. Desarrollo y publicación de un manual propio sobre el uso del lenguaje no sexista y la comunicación inclusiva.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>Redactar un manual para un correcto uso del lenguaje inclusivo y dotarlo de herramientas para la práctica diaria.</li></ul>
Responsables	Concejalía Mujer e Igualdad y Técnica de Administración General
Calendario	Año 2021
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>Presencia del manual sobre uso del lenguaje.</li></ul>

## 13. Difusión del manual sobre el uso del lenguaje entre el personal empleado y el equipo de gobierno.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>Publicar el manual en la web del ayuntamiento.</li><li>Comunicar a la plantilla por la vía que se convenga la existencia del manual, la forma para acceder a ésta y una breve descripción de su utilidad.</li></ul>
Responsables	Concejalía Mujer e Igualdad
Calendario	Cuarto trimestre 2021
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>Presencia del manual en la web del ayuntamiento.</li><li>Existencia de una comunicación hacia la plantilla sobre el manual.</li></ul>

**14. Realización de una formación para el personal trabajador en tiempo de trabajo sobre el uso del lenguaje inclusivo.**

<b>Procedimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Realizar una formación a la plantilla sobre el uso del lenguaje sexista y las herramientas que podemos utilizar para evitarlo</li></ul>
<b>Responsables</b>	Agente de Empleo y Desarrollo Local
<b>Calendario</b>	Cuarto trimestre 2021
<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Presencia de una comunicación al personal sobre la formación.</li><li>La formación se ha llevado a cabo en horario laboral.</li></ul>

**15. Revisión de la página web del ayuntamiento para localizar y corregir aquellos usos del lenguaje que contribuyan a la discriminación de las mujeres y otros grupos oprimidos.**

<b>Procedimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Buscar y localizar los usos del lenguaje discriminatorios que se encuentren en archivos y comunicaciones modificables en la web del ayuntamiento.</li><li>Corregir este lenguaje sustituyéndolo por usos igualitarios.</li></ul>
<b>Responsables</b>	Concejalía Mujer e Igualdad
<b>Calendario</b>	Año 2021
<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Se ha llevado a cabo una auditoría de revisión de redes respecto al uso del lenguaje en materia de igualdad.</li><li>No se encuentra un uso sexista y discriminatorio del lenguaje en la web del ayuntamiento.</li></ul>

16. Revisión y corrección de los materiales que proporciona este ayuntamiento en base al uso de un lenguaje inclusivo: documentos tipo, solicitudes, etcétera.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Buscar y localizar los usos discriminatorios del lenguaje que se encuentren en los documentos físicos que se manejan desde el ayuntamiento: solicitudes, folletos, formaciones, informaciones, documentos tipo, entre otras.</li><li>• Corregir este lenguaje sustituyéndolo por usos igualitarios.</li></ul>
Responsables	Concejalía Mujer e Igualdad, Agente de Empleo y Desarrollo Local y Técnica de Administración General
Calendario	Año 2022
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se ha llevado a cabo una auditoría donde se han localizado los malos usos del lenguaje en materia de igualdad en todos los documentos físicos manejados desde el ayuntamiento.</li><li>• No se da un lenguaje discriminatorio en ninguno de los materiales físicos que podemos encontrar en el ayuntamiento.</li></ul>

## B. Área de gestión de personal

- Objetivo general

Conseguir una presencia equilibrada y un trato igualitario y equitativo de todo el personal trabajador y solicitante de empleo.

- Subáreas

B. 1. Selección, contratación, promoción y clasificación

B. 2. Retribuciones y auditoría salarial



## *B. 1. Selección, contratación, promoción y clasificación*

---

- Objetivo específico

Lograr un proceso de selección y contratación, y un proceso de promoción y clasificación igualitarios, que fomenten la no feminización y masculinización de los sectores de trabajo, con el fin último de eliminar los estereotipos de género que se establecen en base a los empleos.

- Acciones

17. Desarrollo de una guía de buenas prácticas que contemple criterios para la selección y la contratación, así como para la promoción y la clasificación del personal rehusando de la estereotipación de los puestos en función del género.

18. Publicación y difusión de la guía de buenas prácticas.

19. Registro de las personas demandantes de empleo en esta administración, así como del personal que finalmente accede a los puestos de trabajo desagregando por género la información.

20. Evaluación anual del registro de personas demandantes de empleo y del personal empleado para comprobar si se producen segregaciones por género en los distintos puestos y sectores de empleo.

21. Publicación diferenciada de la plantilla de personal.

17. Desarrollo de una guía de buenas prácticas que contemple criterios para la selección y la contratación, así como para la promoción y la clasificación del personal rehusando de la estereotipación de los puestos en función del género.

<b>Procedimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Redacción de la guía de buenas prácticas en los procesos de selección, contratación, promoción y clasificación.</li> <li>Poner especial atención en impulsar los empleos rompiendo con los estereotipos de género, pudiendo favorecer la no feminización y masculinización de los diferentes sectores.</li> </ul>
<b>Responsables</b>	Concejalía Mujer e Igualdad y Agente de Empleo y Desarrollo Local
<b>Calendario</b>	Año 2021
<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presencia de la guía albergando lo que se explicita.</li> </ul>

18. Publicación y difusión de la guía de buenas prácticas.

<b>Procedimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicar la guía en la web del ayuntamiento e informar a la ciudadanía de la implantación de la misma.</li> <li>Estudio de la guía en horario laboral por parte de todo el personal laboral que tenga responsabilidades en las áreas de selección y contratación y/o en las de promoción y clasificación.</li> </ul>
<b>Responsables</b>	Concejalía Mujer e Igualdad
<b>Calendario</b>	Cuarto trimestre 2021
<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La guía de buenas prácticas para los procesos de selección, contratación, promoción y clasificación profesionales se encuentra en el área de igualdad de la web del ayuntamiento.</li> <li>El personal laboral relacionado con las áreas expuestas ha estudiado la guía en horario laboral y conoce las formas de actuar en estos casos evitando comportamientos discriminatorios.</li> </ul>

**19. Registro de las personas demandantes de empleo en esta administración, así como del personal que finalmente accede a los puestos de trabajo desagregando por género la información.**

<b>Procedimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear una nueva base de datos de las personas demandantes de empleo en la administración local.</li> <li>• Registrar en esta base de datos las personas que finalmente acceden al puesto de trabajo.</li> <li>• Desagregar por sexo-género los datos.</li> </ul>
<b>Responsables</b>	Concejalía Mujer e Igualdad y Agente de Empleo y Desarrollo Local
<b>Calendario</b>	Todo el periodo 2021 - 2023
<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de la base de datos actualizada de las personas demandantes y ocupantes de empleo en el ayuntamiento.</li> <li>• Los datos se encuentran desagregados por sexo-género.</li> </ul>

**20. Evaluación anual del registro de personas demandantes de empleo y del personal empleado para comprobar si se producen segregaciones por género en los distintos puestos y sectores de empleo.**

<b>Procedimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de la base de datos sobre las personas demandantes y ocupantes de empleo del ayuntamiento.</li> <li>• Observar si hay demandas de empleo más feminizadas y/o masculinizadas.</li> <li>• Observar si la asignación de empleos en sectores feminizados y masculinizados corresponde con la feminización/masculinización de la demanda o se da por parte de la selección de personal.</li> <li>• Debatir medidas que eviten las segregaciones observadas en cualquier momento del proceso de acceso al empleo por parte de la administración.</li> </ul>
<b>Responsables</b>	Comisión de Igualdad
<b>Calendario</b>	Primer trimestre de 2022 y 2023
<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis y debate de lo expuesto en la reunión anual de la Comisión de Igualdad.</li> </ul>

## 21. Publicación diferenciada de la plantilla de personal.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Publicar la plantilla de personal de manera diferenciada en la web del ayuntamiento cada vez que ésta sea aprobada.</li><li>• Contemplar la categoría, el nivel y el desempeño de cada puesto, de manera que pueda servir de guía para futuras auditorías salariales.</li></ul>
Responsables	Concejalía Mujer e Igualdad
Calendario	Año 2021
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presencia de la plantilla de personal en la web de manera diferenciada.</li></ul>

## *B. 2. Retribuciones y auditoría salarial*

---

- Objetivo específico

Garantizar la igualdad retributiva que dispone que, a puestos de igual trabajo y responsabilidad, les corresponden las mismas retribuciones.

- Acciones

22. Análisis anual del cumplimiento de la igualdad retributiva.

23. Publicación de las retribuciones anuales por grupos y categorías, desagregando la información por género.

## 22. Análisis anual del cumplimiento de la igualdad retributiva.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluar anualmente los salarios por género comprobando que no se produzca ninguna diferenciación a este respecto: a mismo puesto y nivel, misma remuneración.</li><li>• En caso de comprobar que se producen diferencias, trabajar por subsanarlas en el menor tiempo posible.</li></ul>
Responsables	Técnica de Administración General y secretaría
Calendario	Primer trimestre de 2022 y 2023
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se ha llevado a cabo la evaluación anual de igualdad retributiva.</li></ul>

## 23. Publicación de las retribuciones anuales por grupos y categorías, desagregando la información por género.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Publicar anualmente las retribuciones del personal trabajador del ayuntamiento junto con la plantilla de personal.</li><li>• Desagregar por sexo-género la información.</li></ul>
Responsables	Técnica de Administración General y secretaría
Calendario	Cuarto trimestre de 2022 y 2023
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presencia de una publicación anual que da cuenta de las retribuciones que recibe el personal trabajador del ayuntamiento desagregado por género.</li></ul>

## C. Área de salud y bienestar

- Objetivo general

Velar por el bienestar y la salud del personal trabajador en lo que respecta a la igualdad/desigualdad entre mujeres y hombres.

- Subáreas

C. 1. Conciliación y corresponsabilidad

C. 2. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo-género

### *C. 1. Conciliación y corresponsabilidad*

---

- Objetivo específico

Lograr que el personal empleado del ayuntamiento sea conocedor y pueda hacer uso de las medidas de conciliación que se ofrecen desde la administración, así como fomentar la corresponsabilidad.

- Acciones

24. Realización de una guía de las medidas de conciliación que se disponen desde el ayuntamiento.

25. Difusión de la guía de las medidas de conciliación entre todo el personal empleado.

26. Desarrollo de una formación sobre conciliación y corresponsabilidad para el personal empleado en horario laboral.

27. Registro de las medidas de conciliación de las que hace uso el personal empleado desagregado por sexo-género.

28. Análisis de los usos del tiempo respecto a las medidas de conciliación por género para determinar si se producen diferencias.



#### 24. Realización de una guía de las medidas de conciliación que se disponen desde el ayuntamiento.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>Redactar una cartera de las medidas de conciliación que ofrece el Ayuntamiento de Aras de los Olmos como parte de la Administración en general, y las que haya desarrollado y desarrolle de manera particular.</li></ul>
Responsables	Concejalía Mujer e Igualdad
Calendario	Año 2021
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>La guía se ha desarrollado como se indica.</li></ul>

#### 25. Difusión de la guía de las medidas de conciliación entre todo el personal empleado.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>Publicar la guía en el área de igualdad de la web.</li><li>Comunicar a todo el personal empleado la existencia de la guía, así como su utilidad y la forma de acceso a ésta.</li></ul>
Responsables	Concejalía Mujer e Igualdad
Calendario	Cuarto trimestre 2021
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>Presencia de la guía en el área de igualdad de la web.</li><li>Presencia de una comunicación sobre la guía a todo el personal empleado.</li></ul>

26. Desarrollo de una formación sobre conciliación y corresponsabilidad para el personal empleado en horario laboral.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>Llevar a cabo una formación donde se exponga al personal empleado las medidas de conciliación que hay a su disponibilidad, concienciando sobre la corresponsabilidad de los cuidados.</li><li>Realizar la formación en horario laboral e informar de la misma a todo el personal.</li></ul>
Responsables	Agente de Empleo y Desarrollo Local
Calendario	Cuarto trimestre 2021
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>La formación se ha realizado en horario laboral.</li><li>Todo el personal empleado ha sido informado de dicha formación.</li></ul>

27. Registro de las medidas de conciliación de las que hace uso el personal empleado desagregado por sexo-género.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>Crear una base de datos en la que se registren las medidas de conciliación utilizadas por el personal empleado.</li><li>Desagregar la información por sexo-género.</li></ul>
Responsables	Concejalía Mujer e Igualdad y Técnica de Administración General
Calendario	Todo el periodo 2021 - 2023
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>Existencia del registro de las medidas de conciliación desagregadas por género.</li></ul>

28. Análisis de los usos del tiempo respecto a las medidas de conciliación por género para determinar si se producen diferencias.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analizar y debatir de forma anual la base de datos de medidas de conciliación, prestando atención a las diferencias observadas por género.</li><li>• Evaluar la suficiencia/insuficiencia de las medidas de conciliación y proponer nuevas medidas si se cree necesario.</li><li>• Observar si en las medidas de conciliación se percibe corresponsabilidad de los cuidados y, en todo caso, fomentar que así sea.</li></ul>
Responsables	Comisión de Igualdad
Calendario	Primer trimestre de 2022 y 2023
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se ha producido un análisis de las medidas de conciliación en la reunión anual de la Comisión de Igualdad.</li><li>• Se ha estudiado si las medidas son suficientes y se ha evaluado la posibilidad de mejorarlas o ampliarlas y/o desarrollar nuevas propuestas.</li><li>• Se ha indicado si las medidas reflejan un uso del tiempo equitativo y corresponsable.</li></ul>

## *C. 2. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo-género*

---

- Objetivo específico

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo-género y dotar de recursos al ayuntamiento para conocer cómo actuar en caso de que se produzca una situación de esta índole.

- Acciones

29. Redacción y publicación de un protocolo de actuación para el acoso sexual y por razón de sexo-género.

30. Divulgación del protocolo entre el personal trabajador del ayuntamiento.

31. Realización de una formación en horas de trabajo para todo el personal de la administración local para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo-género.

32. Redacción e inclusión de un apartado para la prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo-género en la formación básica del personal empleado.

### 29. Redacción y publicación de un protocolo de actuación para el acoso sexual y por razón de sexo-género.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Redactar un protocolo que explique los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo-género; que conciencie sobre la prevención de estas situaciones; y que provea de un plan de actuación en caso de que alguna persona lo sufra.</li><li>• Publicación del protocolo en el área de igualdad de la web.</li></ul>
Responsables	Concejalía Mujer e Igualdad
Calendario	Año 2021
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presencia del protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo-género en el ámbito del ayuntamiento.</li><li>• Existencia del protocolo en el área de igualdad de la web.</li></ul>

### 30. Divulgación del protocolo entre el personal trabajador del ayuntamiento.

Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informar al personal de la existencia del protocolo.</li><li>• Comunicar a la plantilla sobre cómo acceder al mismo y la importancia de su atención.</li></ul>
Responsables	Concejalía Mujer e Igualdad
Calendario	Cuarto trimestre 2021
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se ha informado a todo el personal.</li><li>• Existencia de una comunicación a toda la plantilla sobre lo indicado.</li></ul>

**31. Realización de una formación en horas de trabajo para todo el personal de la administración local para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo-género.**

<b>Procedimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formar al personal del ayuntamiento sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo-género que se ha realizado.</li><li>• Incluir en la formación las definiciones de los términos, ejemplos de estas situaciones y formas en las que prevenirlas.</li></ul>
<b>Responsables</b>	Agente de Empleo y Desarrollo Local
<b>Calendario</b>	Cuarto trimestre 2021
<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se ha realizado la formación en horario laboral.</li></ul>

**32. Redacción e inclusión de un apartado para la prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo-género en la formación básica del personal empleado.**

<b>Procedimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrollar a partir del protocolo de acoso una guía sintetizada y clara que dé cuenta del significado del acoso sexual y por razón de sexo-género, y de la forma de actuar ante un caso de este tipo.</li><li>• Incluir esta guía en la formación básica del personal empleado, que deberán leer en tiempo de trabajo.</li></ul>
<b>Responsables</b>	Concejalía Mujer e Igualdad y Agente de Empleo y Desarrollo Local
<b>Calendario</b>	Año 2021
<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presencia de la guía sobre acoso sexual y por razón de sexo-género en la formación básica del personal empleado.</li><li>• Constancia de que el personal recibe esta formación en horario laboral.</li></ul>

## 8. LISTADO DE ACCIONES

1	Creación de un espacio virtual específico para la igualdad en la web del ayuntamiento donde se exponga dicho compromiso y se faciliten los materiales desarrollados a este respecto.
2	Publicación y difusión del I Plan de Igualdad para las empleadas y los empleados del Ayuntamiento de Aras de los Olmos.
3	Publicación y difusión de los informes producidos en la evaluación del plan, donde se expongan los nuevos avances en materia de igualdad.
4	Actualización de los servicios de atención a las mujeres en la web del ayuntamiento.
5	Creación de un buzón físico y/o virtual para las dudas, intereses y sugerencias que puedan producirse en materia de igualdad.
6	Revisión y atención de las dudas, intereses y sugerencias, al menos, con carácter mensual.
7	Contabilización, memoria y publicación de las actividades y actos llevados a cabo por el ayuntamiento en materia de igualdad.
8	Realización de una formación para todo el personal de la administración local en horario de trabajo, para exponer la relevancia y transversalidad de las discriminaciones y la igualdad.
9	Desarrollo de una guía para la inclusión de la perspectiva de género que permita establecer los criterios de actuación para integrar esta perspectiva de manera transversal.
10	Difusión de la guía para la inclusión de la perspectiva de género a todo el personal trabajador del ayuntamiento.
11	Actualización de los datos que se manejan desde el ayuntamiento sobre la población del municipio y del personal trabajador desagregándolos por sexo-género.

12	Desarrollo y publicación de un manual propio sobre el uso del lenguaje no sexista y la comunicación inclusiva.
13	Difusión del manual sobre el uso del lenguaje entre el personal empleado y el equipo de gobierno.
14	Realización de una formación para el personal trabajador en tiempo de trabajo sobre el uso del lenguaje inclusivo.
15	Revisión de la página web del ayuntamiento para localizar y corregir aquellos usos del lenguaje que contribuyan a la discriminación de las mujeres y otros grupos oprimidos.
16	Revisión y corrección de los materiales que proporciona este ayuntamiento en base al uso de un lenguaje inclusivo: documentos tipo, solicitudes, etcétera.
17	Desarrollo de una guía de buenas prácticas que contemple criterios para la selección y la contratación, así como para la promoción y la clasificación del personal rehusando de la estereotipación de los puestos en función del género.
18	Publicación y difusión de la guía de buenas prácticas.
19	Registro de las personas demandantes de empleo en esta administración, así como del personal que finalmente accede a los puestos de trabajo desagregando por género la información.
20	Evaluación anual del registro de personas demandantes de empleo y del personal empleado para comprobar si se producen segregaciones por género en los distintos puestos y sectores de empleo.
21	Publicación diferenciada de la plantilla de personal.
22	Análisis anual del cumplimiento de la igualdad retributiva.
23	Publicación de las retribuciones anuales por grupos y categorías, desagregando la información por género.



24	Realización de una guía de las medidas de conciliación que se disponen desde el ayuntamiento.
25	Difusión de la guía de las medidas de conciliación entre todo el personal empleado.
26	Desarrollo de una formación sobre conciliación y corresponsabilidad para el personal empleado en horario laboral.
27	Registro de las medidas de conciliación de las que hace uso el personal empleado desagregado por sexo-género.
28	Análisis de los usos del tiempo respecto a las medidas de conciliación por género para determinar si se producen diferencias.
29	Redacción y publicación de un protocolo de actuación para el acoso sexual y por razón de sexo-género.
30	Divulgación del protocolo entre el personal trabajador del ayuntamiento.
31	Realización de una formación en horas de trabajo para todo el personal de la administración local para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo-género.
32	Redacción e inclusión de un apartado para la prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo-género en la formación básica del personal empleado.

## 9. CALENDARIZACIÓN

### A. Área de Transversalidad

Acciones <sup>14</sup>	2021			2022			23	
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
<b>A. 1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD</b>								
1. Creación de un espacio virtual específico para la igualdad en la web del ayuntamiento donde se exponga dicho compromiso y se faciliten los materiales desarrollados a este respecto.								
2. Publicación y difusión del I Plan de Igualdad para las empleadas y los empleados del Ayuntamiento de Aras de los Olmos.								
3. Publicación y difusión de los informes producidos en la evaluación del plan, donde se expongan los nuevos avances en materia de igualdad.								
4. Actualización de los servicios de atención a las mujeres en la web del ayuntamiento.								
5. Creación de un buzón físico y/o virtual para las dudas, intereses y sugerencias que puedan producirse en materia de igualdad.								
6. Revisión y atención de las dudas, intereses y sugerencias, al menos, con carácter mensual.								

<sup>14</sup> La calendarización de las acciones se divide por trimestres: 1T (enero-marzo), 2T (abril-junio), 3T (julio-septiembre) y 4T (octubre-diciembre).

Acciones	2021			2022				23
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
7. Contabilización, memoria y publicación de las actividades y actos llevados a cabo por el ayuntamiento en materia de igualdad.								

## A. 2. PERSPECTIVA DE GÉNERO

8. Realización de una formación para todo el personal de la administración local en horario de trabajo, para exponer la relevancia y transversalidad de las discriminaciones y la igualdad.								
9. Desarrollo de una guía para la inclusión de la perspectiva de género que permita establecer los criterios de actuación para integrar esta perspectiva de manera transversal.								
10. Difusión de la guía para la inclusión de la perspectiva de género a todo el personal trabajador del ayuntamiento.								
11. Actualización de los datos que se manejan desde el ayuntamiento sobre la población del municipio y del personal trabajador desagregándolos por sexo-género.								

## A. 3. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA

12. Desarrollo y publicación de un manual propio sobre el uso del lenguaje no sexista y la comunicación inclusiva.								
13. Difusión del manual sobre el uso del lenguaje entre el personal empleado y el equipo de gobierno.								

Acciones	2021			2022				23
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
14. Realización de una formación para el personal trabajador en tiempo de trabajo sobre el uso del lenguaje inclusivo.								
15. Revisión de la página web del ayuntamiento para localizar y corregir aquellos usos del lenguaje que contribuyan a la discriminación de las mujeres y otros grupos oprimidos.								
16. Revisión y corrección de los materiales que proporciona este ayuntamiento en base al uso de un lenguaje inclusivo: documentos tipo, solicitudes, etcétera.								

### *B. Área de gestión del personal*

#### **B. 1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN**

17. Desarrollo de una guía de buenas prácticas que contemple criterios para la selección y la contratación, así como para la promoción y la clasificación del personal rehusando de la estereotipación de los puestos en función del género.								
18. Publicación y difusión de la guía de buenas prácticas.								
19. Registro de las personas demandantes de empleo en esta administración, así como del personal que finalmente accede a los puestos de trabajo desagregando por género la información.								

Acciones	2021			2022				23
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
20. Evaluación anual del registro de personas demandantes de empleo y del personal empleado para comprobar si se producen segregaciones por género en los distintos puestos y sectores de empleo.								
21. Publicación diferenciada de la plantilla de personal.								

## B. 2. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

22. Análisis anual del cumplimiento de la igualdad retributiva.								
23. Publicación de las retribuciones anuales por grupos y categorías, desagregando la información por género.								

### C. Área de salud y bienestar

## C. 1. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

24. Realización de una guía de las medidas de conciliación que se disponen desde el ayuntamiento.								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

Acciones	2021			2022				23
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
25. Difusión de la guía de las medidas de conciliación entre todo el personal empleado.								
26. Desarrollo de una formación sobre conciliación y corresponsabilidad para el personal empleado en horario laboral.								
27. Registro de las medidas de conciliación de las que hace uso el personal empleado desagregado por sexo-género.								
28. Análisis de los usos del tiempo respecto a las medidas de conciliación por género para determinar si se producen diferencias.								

## C. 2. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO-GÉNERO

29. Redacción y publicación de un protocolo de actuación para el acoso sexual y por razón de sexo-género.								
30. Divulgación del protocolo entre el personal trabajador del ayuntamiento.								
31. Realización de una formación en horas de trabajo para todo el personal de la administración local para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo-género.								
32. Redacción e inclusión de un apartado para la prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo-género en la formación básica del personal empleado.								

## ANEXO 1. FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN

<b>Fecha:</b>			
<b>N.º Acciones previstas</b>		<b>N.º Acciones cumplimentadas</b>	
<b>Realización de informe</b>	<b>Sí</b>		<b>No</b>
<b>Dificultades del plan</b>			
<b>Propuestas de mejora</b>			
<b>Actualización del plan</b>	<b>Sí</b>		<b>No</b>
<b>Comentarios</b>			

## ANEXO 2. FICHA DE EVALUACIÓN POR ACCIÓN

N.º	Acción		
Subárea			
Área			
Responsables			
Cumplimiento	<b>Realizada</b>	<b>En proceso</b>	<b>No realizada</b>
Fecha prevista / Fecha de realización			
Indicadores de evaluación		Cumplimiento	
Dificultades encontradas			
Otros comentarios			



## ANEXO 3. REFERENCIAS LEGISLATIVAS

### *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*

---

Unión Europea. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 7 de diciembre de 2000. Diario Oficial de la Unión Europea, de 18 de diciembre de 2000, núm. 364, pp. 1 a 22. Disponible en <https://www.boe.es/doue/2000/364/Z00001-00022.pdf>

### *Constitución Española*

---

España. Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

### *Declaración 48/104/1993, de 20 de diciembre, sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*

---

ONU: Asamblea General, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer: Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993, 20 de diciembre 1993, A/RES/48/104. Disponible en <https://www.refworld.org/es/docid/50ac921e2.html>

### *Declaración Universal de los Derechos Humanos*

---

ONU: Asamblea General, Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre 1948, 217 A (III). Disponible en <https://www.refworld.org/es/docid/47a080e32.html>

### *Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana*

---

Comunidad Valenciana. Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. Boletín Oficial del Estado, de 10 de julio, núm. 164, pp. 1 a 34. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/1982/BOE-A-1982-17235-consolidado.pdf>

*Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana*

---

Comunidad Valenciana. Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana. Boletín Oficial del Estado, de 12 de marzo, núm. 61, pp. 23249 a 23349. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es-vc/1/2019/02/18/3/dof/spa/pdf>

*Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana*

---

Comunidad Valenciana. Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana. Boletín Oficial del Estado, de 11 de diciembre, núm. 297, pp. 84791 a 84811. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2012/12/11/pdfs/BOE-A-2012-14978.pdf>

*Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres*

---

Comunidad Valenciana. Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, de 8 de mayo, núm. 110, pp. 17427 a 17433. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es-vc/1/2003/04/02/9/dof/spa/pdf>

*Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*

---

España. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Boletín Oficial del Estado, de 29 de diciembre, núm. 313, pp. 1 a 53. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21760-consolidado.pdf>

*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*

---

España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, de 23 de marzo, núm. 71, pp. 1 a 66. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

*Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*

---

España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, de 14 de octubre, núm. 272, pp. 1 a 12. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-12215-consolidado.pdf>

*Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*

---

España. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado, de 31 de octubre, núm. 261, pp. 1 a 55. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf>

*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*

---

España. 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. Boletín Oficial del Estado, de 7 de marzo, núm. 57, pp. 1 a 26. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

### *Tratado de Ámsterdam*<sup>15</sup>

---

Unión Europea. Instrumento de Ratificación por parte de España del Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, firmado en Ámsterdam el 2 de octubre de 1997. Boletín Oficial del Estado, de 7 de mayo de 1998, núm. 109, pp. 17146 a 17202. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/1999/05/07/pdfs/A17146-17202.pdf>

### *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*

---

Unión Europea. Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas. Protocolos. Anexos. Declaraciones anejas al Acta Final de la Conferencia intergubernamental que ha adoptado el Tratado de Lisboa. Diario Oficial de la Unión Europea, de 30 de marzo de 2010. Disponible en <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00001-00388.pdf>

### *Tratado de Lisboa*

---

Unión Europea. Instrumento de Ratificación del Tratado por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, hecho en Lisboa el 13 de diciembre de 2007. Boletín Oficial del Estado, de 27 de noviembre de 2009, núm. 286, Sec. I, pp. 100309 a 100500. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2009/11/27/pdfs/BOE-A-2009-18898.pdf>

### *Tratado de Maastricht*

---

Unión Europea. Instrumento de Ratificación del Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992. Boletín Oficial del Estado, de 13 de enero de 1994, núm.

---

<sup>15</sup> Los Tratados de Ámsterdam, Lisboa, Maastricht y Roma son citados en su ratificación por España.

11, pp. 858 a 926. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/1994/01/13/pdfs/A00858-00926.pdf>

### *Tratado de Roma*

---

Unión Europea. Instrumento de Ratificación del Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992. Boletín Oficial del Estado, de 13 de enero de 1994, núm. 11, pp. 858 a 926. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/1994/01/13/pdfs/A00858-00926.pdf>

### *Acoso sexual y por razón de sexo-género*

---

El *acoso por razón de sexo-género*, según la LO 3/2007, lo constituye «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 ofensivo» (art. 7 LOIEMH, de 22 de marzo).

Por otro lado, el *acoso sexual* se define como «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo» (Id.).

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo-género son dos de las manifestaciones que toma la violencia producida principalmente por el carácter patriarcal de la sociedad. En el ámbito del empleo también se reproducen estas violencias, por lo que la normativa española considera su tratamiento de presencia obligatoria en las políticas empresariales y en los planes de igualdad como el presente.

### *Androcentrismo*

---

El androcentrismo, como su nombre indica, consiste en posicionar al hombre en el centro. Este término se utiliza para explicar cómo a lo largo de la historia el hombre ha sido el modelo y referente de todo lo acontecido en la especie humana.

Con ello, se ha hecho uso de la denominada “mirada masculina” para explicar la realidad. Esto ha sucedido en todos los ámbitos de la vida: la historia, la política, la salud o el arte. De esta manera, la mirada femenina ha sido negada e invisibilizada.

## *Conciliación*

---

En el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, hablamos con generalidad de la conciliación como la disposición para desarrollar la vida laboral, personal y familiar sin que una suponga un impedimento para otra. En concreto, se atiende especialmente a cómo el empleo se interpone en los cuidados y viceversa.

La conciliación está así directamente relacionada con el ámbito del empleo. Desde este espacio, es imprescindible trabajar para conseguir condiciones que favorezcan que la vida personal y familiar sean compatibles con el empleo. Establecer medidas de conciliación adecuadas también es una vía para la corresponsabilidad.

## *Corresponsabilidad*

---

Este término alude al establecimiento de una responsabilidad compartida entre mujeres y hombres sobre las tareas relacionadas con el mantenimiento de la vida: alimentación, higiene, cuidado de personas dependientes, cuidado del hogar, entre otras. La conciliación y la corresponsabilidad deben ir de la mano para establecer una sociedad más justa e igualitaria.

## *División sexual del trabajo*

---

Llamamos división sexual del trabajo a la asignación socialmente impuesta de los trabajos por el género al que se pertenece. Con esta división, la sociedad ha organizado el trabajo en función del género, siendo la mitad de la población la encargada de los cuidados en el espacio doméstico, y la otra mitad la ocupante de los puestos de poder y responsabilidad en el espacio público.

La división sexual del trabajo ha sufrido y sufre modificaciones a lo largo del espacio geopolítico y de la historia, pero no ha desaparecido. En la actualidad, no sólo debemos atender a la conciliación y la corresponsabilidad para atajar esta diferenciación, sino que también es importante estudiar cómo se dividen los trabajos remunerados en función del género; es decir, la feminización y masculinización de los empleos.

## *Dobles y triples jornadas laborales*

---

Estos términos hacen referencia a la realidad de muchas mujeres, que se enfrentan diariamente a una jornada laboral remunerada, seguida de otra/s jornada/s de trabajo no remunerado que implica/n: cuidado de personas dependientes, mantenimiento del hogar, limpieza, alimentación, entre otras. Hablamos en estos términos cuando no se produce una situación de corresponsabilidad, siendo estas dobles y triples jornadas laborales realizadas sólo por las mujeres.

Cuando no se da una situación de conciliación y corresponsabilidad, las dobles y triples jornadas laborales acarrearán múltiples consecuencias, tanto física como emocionalmente. El exceso de trabajo que deviene de ello genera situaciones de estrés extremo que en numerosas ocasiones se externalizan somatizando determinadas enfermedades. Por ello, la corresponsabilidad y la conciliación laboral no sólo son cuestiones relacionadas con los usos del tiempo, sino que afectan a los cuerpos, y no actuar frente a ello puede conducir a la enfermedad.

## *Equidad*

---

La equidad consiste en el trato teniendo en cuenta las condiciones previas con objeto de que se dé igualdad de oportunidades. Así, por ejemplo, un trato favorable en determinadas circunstancias a las mujeres respecto a los hombres puede comportar un acto equitativo, es decir, que no tiene como finalidad la ventaja de las mujeres sino subsanar la de los hombres.

Las medidas de acción positiva como los planes de igualdad pueden entenderse como medidas para la equidad, que pueden aventajar en algunas cuestiones a las mujeres con el objetivo de que la población en su conjunto, sin distinción por género, parta de las mismas oportunidades.



## *Espacio público, espacio privado y espacio doméstico*

---

Con la llegada de la Revolución Industrial se empiezan a conformar dos espacios diferenciados: el espacio público y el espacio privado. Previo a ello, las familias medievales trabajaban en su conjunto en el seno del hogar y de las tierras pertenecientes al mismo.

La conformación y distinción de los espacios va asociada a un reparto de los mismos en base al género: los hombres ocupan el espacio público y las mujeres quedan recluidas al espacio privado -doméstico-. El espacio público es un espacio de socialización, aprendizaje y toma de decisiones; un espacio masculino. El espacio privado se configura como el espacio del hogar, un espacio de aislamiento, anonimidad e invisibilización; un espacio femenino.

El espacio privado, sin embargo, no resulta del mismo modo para mujeres y hombres. Para los hombres el hogar pasa a convertirse en un lugar de intimidad y descanso, mientras que para las mujeres es un espacio de trabajo continuo, fatiga y no descanso. Por esta razón, se matiza la distinción del hogar como “espacio privado” para los hombres y como “espacio doméstico” para las mujeres.

## *Estereotipos de género*

---

Los estereotipos de género implican el conjunto de normas sociales que dicta los pensamientos, afectos y comportamientos que deben generar las mujeres y los hombres para aproximarse a su ideal: de feminidad o de masculinidad.

Los ideales de feminidad y masculinidad son el emblema de los estereotipos de género y constituyen lo que “debería ser la mujer” y lo que “debería ser el hombre” según se han establecido y se han definido históricamente las categorías “mujer” y “hombre”. Esto es, en base a la superioridad de los hombres e inferioridad de las mujeres que establece una sociedad patriarcal.

Los estereotipos de género se encuentran en la socialización de todas las personas desde incluso antes del nacimiento, y la relación que tenemos con ellos es continua. Los procesos de

reconocimiento y des-reconocimiento que generamos diariamente con dichos estereotipos los modifica y los conforma, siendo distintos en tiempo y lugar.

Salirse de estas normas sociales supone, generalmente, recibir un castigo social. De esta manera, eliminar los estereotipos de género no sólo revierte la situación de desigualdad de las mujeres, sino de todas las personas que se sitúan en los márgenes de dichas normas.

### *Feminización y masculinización*

---

Hablamos de feminización y masculinización de un sector o grupo de la población para indicar que está formado en su mayoría por mujeres, en el primer caso, y por hombres en el segundo.

En el ámbito del empleo atendemos a la feminización y masculinización de los diferentes sectores de trabajo. La segregación en la formación (ciclos y carreras), la composición desigual de la plantilla o de los puestos de responsabilidad puede ayudarnos a comprender dónde se producen las diferencias y discriminaciones para así poder atajarlas.

### *Igualdad formal e igualdad real*

---

La igualdad formal es el reconocimiento del principio de igualdad en el ámbito legislativo y la igualdad real puede definirse como la ausencia total de discriminación y desigualdad.

Siempre que nos encontramos con una clara situación de discriminación hacia un grupo de la población, la igualdad formal es imprescindible para aminorar estas desigualdades. Sin embargo, la mera existencia de la igualdad formal no garantiza la desaparición instantánea de la desigualdad. Por ello, es importante trazar estrategias específicas que nos conduzcan hacia una igualdad real. Hasta el momento, la igualdad real es sólo una utopía hacia la que seguir caminando.

## *Igualdad*

---

La igualdad es el trato sin distinción ni discriminación por razón de pertenencia a un grupo originalmente oprimido. La igualdad entre mujeres y hombres supondría la no distinción de las personas por razón de género, o bien que esta distinción no resultara en ninguna diferencia de trato. De cualquier manera, la igualdad entre mujeres y hombres todavía encuentra una multiplicidad de resistencias con las que lidiar para poder alcanzarla.

Los planes de igualdad son medidas que se establecen con el objetivo de caminar hacia este horizonte.

## *Impacto de género*

---

Hablamos de impacto de género para referirnos al posible cambio de las condiciones preexistentes en materia de igualdad. Para ilustrar mejor este concepto, a continuación se muestra cómo interactúa con los planes de igualdad.

Un plan de igualdad, al igual que cualquier otra medida, puede comportar tres formas de impacto de género:

- Si las medidas implantadas han eliminado de algún modo desigualdades o han supuesto un punto de partida para ello, hablaremos de que éstas tienen un *impacto positivo* al género.
- Si las medidas no resultan efecto y no modifican en absoluto el escenario anterior hablaremos de un *impacto neutro*.
- Por último, si estas medidas han empeorado las condiciones de partida y han fomentado desigualdades entre mujeres y hombres, hablaremos de un *impacto negativo* al género.

## *Laberinto de cristal*

---

El laberinto de cristal viene a ilustrar una actualización del techo de cristal más compleja, que representa todas las dificultades con las que las mujeres se encuentran para acceder,

ascender o, simplemente, para mantenerse en sus puestos de trabajo. Dentro del laberinto nos encontraríamos con distintas salidas, pero también con un camino pedregoso de paredes invisibles que obstaculizan estas salidas. Esta imagen es una metáfora que trata de resumir gráficamente el conjunto de dificultades con las que se encuentran las mujeres en sus carreras profesionales.

### *Medidas de acción positiva*

---

Las medidas de acción positiva surgen para compensar las situaciones de discriminación preexistentes. Tienen un carácter temporal y pretenden generar equidad donde ésta no se produce de manera natural. Como se ha mencionado en varias ocasiones, los planes de igualdad son un ejemplo de estas medidas de acción positiva.

### *Paritaria/o*

---

Un grupo de población es paritario respecto al género cuando existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, una composición paritaria se da cuando «las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento» (disposición adicional primera LOIEMH, de 22 de marzo).

La necesidad de establecer medidas específicas que obliguen a cumplir con esta paridad en determinados grupos de población radica en la tendencia general que se produce en una sociedad patriarcal respecto a los puestos de responsabilidad y poder, asignándose en su mayoría a los varones.

### *Perspectiva de género*

---

La perspectiva de género es una forma analítica de estudiar la realidad poniendo en el centro de la observación la variable sexo-género. De forma coloquial se habla de “ponerse las gafas violetas” haciendo alusión a esta manera de percibir el mundo prestando atención a las diferencias y desigualdades que se producen en base al sistema sexo-género.

Poseer una perspectiva de género es imprescindible para poder emprender acciones sobre las desigualdades y ponerles fin. Por ello, en las medidas de igualdad como el presente plan se insiste en su consideración a la hora de tomar decisiones y diseñar políticas. Así pues, desde un ayuntamiento, donde se desarrollan estas acciones a diario, es importante que se posea esta perspectiva de género.

### *Sistema sexo-género*

---

El sistema sexo-género hace referencia al conjunto de ideas, representaciones e identidades que conforman las categorías “mujeres” y “hombres”.

El término “sexo-género” surge como alternativa a las palabras “sexo” y “género”, entendiendo que éstas no pueden comprenderse aisladamente. De esta manera, tanto lo que comúnmente entendemos por género -lo social-, como lo que habitualmente entendemos por sexo -lo biológico-, son lecturas que se han realizado sobre los cuerpos desde un lenguaje dualista sesgado. Atender así al sistema sexo-genérico es una forma más holística de aproximarnos a la diversidad de los cuerpos que se relacionan de distintas maneras con estas realidades. Así pues, las categorías “mujer” y “hombre” no responden a la variable sexo como lo biológico, ni tampoco a la variable género como lo social, sino que responden a una realidad más compleja.

En la práctica, se hace uso del término “sexo-género” para hablar de mujeres y hombres. Así, por ejemplo, si hablamos de desagregar los datos por sexo-género, pedimos que estén desagregados distinguiendo mujeres y hombres. En diversas ocasiones se utiliza el término “género” con este mismo significado, como se ha hecho en este plan.

La discusión semántica de estos términos es compleja, ya que el término “género” reporta un doble significado. A menudo se entiende como lo referido a los estereotipos de género (concepto explicado en este glosario); mientras que en otras ocasiones se refiere a esta variable sexo-genérica. Por ejemplo, cuando hablamos de “perspectiva de género”, “impacto de género” y otras terminologías similares, nos referimos a mujeres y hombres, y no al género como lo “femenino” y lo “masculino”. Cuando en este plan se ha hecho referencia a esta segunda acepción del género, se ha utilizado la terminología “estereotipos de género” explícitamente.

## *Sociedad patriarcal*

---

Una sociedad patriarcal o patriarcado es una forma de organización social jerárquica en la que los hombres se sitúan por encima de las mujeres. De esta manera, se hace una distinción por género donde los hombres poseen el poder. Aunque el carácter de una sociedad patriarcal es variable a lo largo del tiempo y el espacio, las sociedades humanas son todas patriarcales.

Para completar este término, deberíamos añadir el resto de prefijos relacionados con la variable sexo-género. Estaríamos hablando así, no sólo de un patriarcado, sino de un cisheteropatriarcado o una sociedad cisheteropatriarcal. Así pues, la organización de la sociedad en base al género no sólo ha establecido una diferenciación entre mujeres y hombres, sino que también ha determinado cómo son los cuerpos sexuados femenino y masculino (cisgénero<sup>16</sup>) y cómo son las relaciones que se establecen entre ellos (heterosexuales). Todas estas relaciones y jerarquías sobre el género están imbricadas entre sí y se han desarrollado de forma paralela: que las personas deban ser cisgénero y heterosexuales es imprescindible para que, por ejemplo, los hombres hayan podido tener el control reproductivo de las mujeres.

## *Suelo pegajoso*

---

El suelo pegajoso sirve para alumbrar de manera específica la dificultad con la que se encuentran las mujeres para “despegarse” de las responsabilidades familiares y poder así tener una responsabilidad mayor en sus empleos. No se trata de priorizar que las responsabilidades familiares queden a cargo de terceras personas o sean abandonadas, sino de que se produzca un reparto igualitario de las tareas entre las distintas personas que conforman el núcleo familiar.

---

<sup>16</sup> Hablamos de una persona cisgénero cuando su género (mujer u hombre) se corresponde con el género que se le asignó al nacer. Por contraposición, las personas que no son cisgénero son personas transgénero. Por definición, una persona no binaria es transgénero, ya que hasta el momento siempre se asigna el género mujer o el género hombre a una persona recién nacida.

### *Techo de cristal*

---

Se utiliza el techo de cristal para hacer referencia a la barrera invisible que dificulta que las mujeres puedan ascender en sus puestos de trabajo. En muchas ocasiones estas dificultades de ascenso se relacionan con las diferentes cargas que las mujeres tienen fuera del trabajo remunerado: cuidados de menores o de personas dependientes y/o responsabilidades en el hogar. También influye el imaginario colectivo, que sitúa a las mujeres con menor capacidad de liderazgo y les otorga puestos de menor responsabilidad.

### *Transversalidad*

---

La transversalidad de la perspectiva de género o *gender mainstreaming* revela la naturaleza ubicua de las desigualdades y propone atajarlas atendiendo a todas sus manifestaciones. De esta manera, la transversalidad de la perspectiva de género implica aprender e interiorizar esta perspectiva para poder leer la realidad en clave de género en cualquier circunstancia, pudiendo así prestar atención a las diferencias percibidas y las desigualdades producidas.