



## **CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros que, al amparo del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido suscrito el 25 de noviembre de 2010". (2011060727)*

Visto el texto del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros que, al amparo del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido suscrito el 25 de noviembre de 2010 por la Comisión Permanente de Igualdad del citado Ayuntamiento.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y artículo 3.1.f) del Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 30 de marzo de 2011.

El Director General de Trabajo,  
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO  
AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LOS CABALLEROS  
2010

ÍNDICE

1. Preámbulo.

A. Marco jurídico de referencia.

B. Introducción relativa al compromiso.

C. Principios definitorios del Plan de Igualdad de la Entidad Excmo. Ayto. de Jerez de los Caballeros.

D. Comisión permanente de igualdad.



- E. Medios materiales y personales.
- 2. Resultados.
  - A. Resultados Diagnóstico de Género.
  - B. Resultados Cuestionarios trabajadores/as.
  - C. Técnicas y medios empleados.
- 3. Objetivos y acciones.
  - A. Objetivo principal del plan de igualdad.
  - B. Objetivos generales del plan de igualdad.
  - C. Objetivos específicos y acciones.
- 4. Seguimiento y evaluación.
  - A. Sistema de evaluación.
  - B. Cronograma de objetivos específicos y acciones.
- 5. Glosario de términos.

## 1. PREÁMBULO

### A. Marco Jurídico de Referencia.

En el marco legislativo internacional, las Naciones Unidas, especialmente a través de la Organización Internacional del Trabajo, han promovido la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, y han establecido Convenios Internacionales de especial importancia para la igualdad entre la mujer y el hombre, tales como el Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad. En el seno de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo ha dictado múltiples resoluciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad.

En el marco legislativo europeo, cabe señalar las directivas del Parlamento Europeo, especialmente la 2002/73, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales.

En el marco legislativo estatal, hasta marzo de 2007, nuestra norma de referencia era la Constitución de 1978. En su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad de los españoles ante la ley y a la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), parte de la necesidad de evitar que la desigualdad se perpetúe y de hacer efectivo el derecho a la igualdad reconocido en la Constitución Española en el artículo arriba mencionado.



De igual modo, la LOIEMH surge de la necesidad de implementar y desarrollar en nuestro ordenamiento la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo, de reforma de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y en menor grado, la Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. No obstante, dado su amplio contenido, la LOIEMH no puede considerarse como una mera transposición de las directivas comunitarias.

El objetivo perseguido por la Ley de Igualdad es combatir todas las manifestaciones de discriminación por razón de género, remover los obstáculos que impiden alcanzarla y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, proyectando el principio de igualdad sobre distintos ámbitos de la realidad social. Especial atención presta la Ley Orgánica 3/2007 a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales y promueve la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las organizaciones y empresas, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido en el marco de la negociación colectiva.

Teniendo en cuenta que la realidad de nuestro mercado laboral sigue manteniendo y perpetuando un trato diferenciado para trabajadores y trabajadoras, dando lugar a la cronificación de una serie de discriminaciones que impiden o dificulta la plena incorporación de la mujer en termino de igualdad, es por lo que se requiere el esfuerzo e implicación, de forma conjunta, de todos los agentes: Administración, la representación sindical y el empresariado.

Con las acciones positivas y los planes de igualdad, reflejados y amparados en la Ley de Igualdad, se nos brinda la oportunidad, mediante la negociación colectiva, de poner en marcha nuevas estrategias y herramientas, que por estar basadas en un proceso metodológico (compromiso, diagnóstico, programación, aplicación, evaluación y control) y en un proceso de negociación entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y el empresariado, requerirá ante todo, afrontar un proceso de formación en materia de igualdad de género y planes de igualdad que den respuesta a nuestras inquietudes y preguntas a la hora de diseñar un plan de igualdad y que nos capacite para afrontar con criterios de idoneidad, todo el proceso y nos facilite el diseñar y aplicar medidas correctoras que contribuyan a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y de la empresa.

#### B. Introducción relativa al compromiso.

El objetivo del presente Plan de Igualdad es promover la igualdad real y efectiva de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral en la Entidad Excmo. Ayuntamiento Jerez de los Caballeros, en cumplimiento de lo establecido en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

El presente Plan Marco pretende asimismo prevenir y corregir las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Entidad Excmo. Ayuntamiento Jerez de los Caballeros y ofrecer a los/as trabajadores/as una protección eficaz frente a los riesgos de naturaleza psicológica por acoso laboral, garantizando un ambiente de trabajo saludable y sin discriminaciones.



Con este objetivo como estandarte, en la Sala de Concejales de la Entidad Excmo. Ayto. Jerez de los Caballeros a 5 de marzo de 2010, se reúne la Comisión Permanente de Igualdad de la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros, para consensuar y acordar unos principios generales respecto al compromiso de establecimiento del Plan de Igualdad de la Entidad.

Las partes firmantes de este compromiso (que se adjunta como Anexo) se reconocen la capacidad legal suficiente para suscribir acuerdos en nombre de las Organizaciones a las cuales representan.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las trabajadoras y los trabajadores (219) de la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros.

Así mismo, el compromiso de establecimiento y negociación del Plan de Igualdad en la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros se acuerda con la representación de trabajadoras y trabajadores según los principios generales expuestos a continuación:

- A) Alcanzar en la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre (art. 46.1 LOIEMYH).
- B) Prevenir y eliminar cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo (art. 46.1 LOIEMYH), tanto directa como indirecta (art. 46.1 LOIEMYH). Especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 y 8 LOIEMYH).
- C) Se adoptarán medidas de acción positiva específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en la relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11 LOIEMYH).
- D) Las fases y metodología de trabajo para elaboración del Plan de Igualdad en la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros han seguido las siguientes directrices:

1.<sup>a</sup> Fase: Realización del diagnóstico de situación (art. 46.1 LOIEMYH) mediante un análisis de la situación laboral de mujeres y hombres en la Entidad. Los datos estarán desagregados por sexos y se han empleado métodos cuantitativos y cualitativos para su indagación, siendo posteriormente estudiados y analizados con la pretensión de diseñar las fases detalladas a continuación.

2.<sup>a</sup> Fase: Se han diseñado un conjunto ordenado de medidas y se han fijado objetivos concretos tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar eventuales situaciones de discriminación por razón de sexo, así como, las estrategias y prácticas a adoptar por su consecución (art. 46.1 LOIEMYH).

Para el diagnóstico de situación y para la consecución de los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar se han contemplado, entre otras, las materias de:

- Acceso al empleo.
- Clasificación Profesional.
- Promoción profesional.



- Formación profesional.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7 y 48 LOIEMHY).
- Violencia de género.
- Salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Pérdida del puesto de trabajo.
- Movilidad Geográfica y funcional.
- Causas de suspensión del puesto de trabajo.
- Uso del lenguaje e imagen.

En el presente Plan de Igualdad se establecen los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para hacerlas efectivas.

Y del mismo modo, se ha diseñado un calendario de desarrollo de los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, así como de las estrategias y prácticas a adoptar.

3.ª Fase: En esta fase hemos puesto en marcha las medidas, estrategias y prácticas adoptadas cuyos plazos concretos y efectivos están establecidos en cada una de las medidas, estrategias y prácticas.

4.ª Fase: Por último, en el presente Plan de Igualdad y para garantizar el cumplimiento del mismo, se establece un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46.1 LOIEMHY) que se llevará a cabo en reuniones trimestrales entre la Comisión de seguimiento nombrada a efecto, tal y como se recoge en el artículo 5.1 de los Estatutos de funcionamiento de la Comisión Permanente de Igualdad para la elaboración del Plan de Igualdad de la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros.

Se emplearán métodos cuantitativos y cualitativos para su seguimiento y evaluación.

Del mismo modo, anualmente se realizará una evaluación anual del Plan de Igualdad donde se volverá a presentar la evaluación cuantitativa (la misma del diagnóstico para valorar la evolución) y donde se procederá a evaluar el calendario de indicadores de género de cada una de las acciones o medidas correspondientes a ese año y anteriores, con la pretensión de valorar la evolución del Plan de Igualdad en la Entidad Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros y, en su caso, proponer nuevas medidas de evaluación y seguimiento, así como medidas o acciones correctoras.

- E) Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha garantizado la participación y el acceso de las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad a todos los datos y a toda la información relativa a cada una de las fases de la elaboración del Plan de Igualdad en la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros atendiendo en cada momento a la Ley de Protección de Datos.



La información y los datos que se reciban tienen el carácter de confidenciales, con el serio compromiso por parte de todas las personas participantes de su no utilización, independientemente de su fin.

### C. Principios definitorios del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros.

En el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) aparece la definición de plan de igualdad:

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Tal y como señala el punto 3 de dicho artículo, el Plan de Igualdad de la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros engloba a toda la plantilla.

En cuanto a su estructura, el Plan de Igualdad de la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros presenta las siguientes partes:

- I. Diagnóstico de género, de la situación de partida de mujeres y hombres en la Entidad. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la Entidad y los/as trabajadores/as en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- II. Programa de Actuación o Plan de Igualdad, propiamente dicho, elaborado a partir de los resultados y las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad.

En esta parte se establecen:

- Los objetivos, tanto generales como específicos, a alcanzar para hacer efectiva la igualdad.
- Las medidas y acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados.
- Un calendario de implantación.



- Las personas o grupos responsables de su realización.
- Y los indicadores de seguimiento.

III. Seguimiento y Evaluación, del cumplimiento del Plan, con la finalidad de obtener información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Entidad.

Por lo que respecta al periodo de vigencia, el presente Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma por la Comisión de Igualdad y mantendrá su vigencia hasta el día 25 de noviembre de 2014 siendo revisado cada año hasta el final de su vigencia para hacer las modificaciones oportunas. Al finalizar su periodo de vigencia se entenderá prorrogado de año en año mientras no fuera denunciado por cualquiera de las partes negociadoras o surgiera alguna circunstancia que exigiera su revisión y/o modificación.

No obstante lo anterior, se entiende que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva, y que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretenda conseguir.

Por tanto la vigencia del plan está íntimamente ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cuatro años desde su firma.

#### D. Comisión permante de igualdad.

De forma paralela al compromiso de la Entidad por integrar la igualdad de oportunidades en la organización, se ha constituido el equipo de trabajo, la Comisión Permanente de Igualdad, compuesta de forma paritaria entre la Entidad y representación de trabajadoras y trabajadores.

La Comisión Permanente de Igualdad de la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros está integrada por 6 personas, tres por parte de la Entidad y tres por parte de las personas trabajadoras. Se constituyó el día 5 de marzo de 2010.

La Comisión de Igualdad es el órgano colegiado consultivo responsable de la planificación y el seguimiento de las políticas de igualdad de género en la empresa o Entidad.

Sus funciones son:

- Informar y sensibilizar a la plantilla.
- Elaborar y desarrollar el plan de igualdad.
- Proponer acciones y medidas para el desarrollo y la ejecución del plan de igualdad.
- Coordinar y velar por el cumplimiento de las acciones previstas en el plan de igualdad.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad.

Además, dicha comisión cuenta con unos estatutos de funcionamiento, donde aparecen sus características, composición, funciones, nombramiento de miembros, funcionamiento y régimen de acuerdos (ver Anexo).



#### E. Medios materiales personales.

Por lo que respecta a los medios y recursos necesarios para la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad, la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros, se compromete a establecer los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para hacer efectivas las medidas propuestas en el presente Plan de Igualdad.

Entre dichos medios y recursos podemos encontrar los siguientes:

- Creación de la Comisión de Igualdad, que además de las funciones señaladas anteriormente y de sus estatutos de funcionamiento, tendrá las funciones de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
- Utilización de la Sala de Concejales del Excmo. Ayto. de Jerez de los Caballeros para las reuniones de la Comisión, sita en Plaza de la Alcazaba, s/n., de Jerez de los Caballeros.
- Creación de la figura del/a responsable en materia de Igualdad, persona responsable del impulso del Plan de Igualdad, encargada de supervisar la ejecución, coordinación, seguimiento y evaluación del mismo, dotándole de los recursos materiales (por ejemplo material de oficina) que le sean precisos para esa labor. La elección del Agente de Igualdad requerirá del consenso de la Comisión Permanente de Igualdad.
- En cada área de actuación del Plan de Igualdad se concretarán los medios y recursos personales o materiales puestos a disposición de la consecución de sus acciones y medidas.
- Calendario de ejecución de las medidas y cronograma de objetivos específicos y acciones.
- Además, según la evolución en la aplicación de los objetivos y medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como posibles circunstancias que pudieran surgir, la empresa podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de las acciones.

## 2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

### A) Resultados diagnóstico de género.

#### 1. Ficha Técnica.

<b>RAZÓN SOCIAL</b>	AYUNTAMIENTO JEREZ DE LOS CABALLEROS.		
<b>DIRECCIÓN</b>	PLAZA ALCAZABA S/N	<b>LOCALIDAD</b>	JEREZ CROS.
<b>TELÉFONO</b>	924 730011	<b>FAX</b>	924750204
<b>CORREO ELECTRÓNICO</b>	alcaldia.ayto@jerezdeloscaballeros.es		
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD</b>	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA		
<b>FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA</b>			



## 2. Contextualización y características generales de la mancomunidad.

La administración política de la ciudad se realiza a través de un Ayuntamiento de gestión democrática cuyos componentes se eligen cada cuatro años por sufragio universal. El censo electoral está compuesto por todos/as los/as residentes empadronados/as en Jerez de los Caballeros mayores de 18 años y nacionales de España y de los otros países miembros de la Unión Europea. Según lo dispuesto en la Ley del Régimen Electoral General, que establece el número de concejales elegibles en función de la población del municipio. La Corporación Municipal de Jerez de los Caballeros está formada por 13 concejales/as. La Corporación Municipal resultante tras las elecciones municipales de 2007 es la siguiente: 6 concejales/as correspondieron al Partido Socialista Obrero Español (PSOE), otros/as 4 concejales/as al Partido Popular (PP), otros/as 3 concejales/as a Independientes Por Extremadura (IPEX). La Casa Consistorial está ubicada en la Plaza de la Alcazaba, s/n., de Jerez de los Caballeros.

— Alcaldesa electa: Francisca Rosa Romero.

Gobierno Municipal.

Pleno Municipal.

El Pleno Municipal es el "órgano de máxima representación política de la ciudadanía en el gobierno municipal, apareciendo configurado como órgano de debate y de adopción de las grandes decisiones estratégicas a través de la aprobación de los reglamentos de naturaleza orgánica y otras normas generales, de los presupuestos municipales, de los planes de ordenación urbanística, de las formas de gestión de los servicios, etc., y de control y fiscalización de los órganos de gobierno". Las atribuciones de las diferentes Áreas de Gobierno están aprobadas por el Pleno Municipal. El Pleno es convocado y presidido por la alcaldesa y está integrado por los/as 13 concejales/as del Ayuntamiento.

Áreas Municipales.

La gestión municipal la realizan en coalición los dos grupos políticos, Partido Popular e Independientes por Extremadura, está organizada por ocho áreas de gobierno al frente de las cuales hay un/a concejal/a del equipo de gobierno.

Las Áreas son:

- Bienestar Social.
- Cultura y Festejos.
- Formación y Empleo.
- Hacienda y Presupuesto.
- Juventud y Deportes.
- Naturaleza y Medio ambiente.
- Obras y Seguridad.
- Turismo y Comercio.



### 3. Análisis.

El Excmo. Ayto. de Jerez de los Caballeros ha querido implicarse en la tarea de elaborar instrumentos para lograr que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, principio fundamental de la democracia, sea una realidad.

El primer paso dado, ha sido la realización de un diagnóstico de género, primera etapa dentro del proceso de elaboración de un Plan de Igualdad, y que nos ha proporcionado un análisis sobre la realidad de la Entidad en relación a la gestión de sus recursos humanos y la incidencia que ésta tiene en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades de participación, tanto cuantitativa como cualitativa entre mujeres y hombres.

Realizar un diagnóstico es imprescindible si el objetivo es que el Plan sea eficaz, ya que nos proporciona información sobre la situación de la igualdad de oportunidades en la Entidad.

Lo primero es saber cómo está la Entidad y qué se necesita corregir.

El diagnóstico permite identificar las desigualdades y valorar las posibilidades de intervención para corregirlas.

No sería posible eliminar las situaciones de discriminación si previamente no han sido detectadas y cuantificadas.

En resumen, el diagnóstico sobre igualdad de género nos permite conocer, detectar y diseñar líneas de intervención en situaciones de desigualdad de oportunidades por razón de género.

El análisis de la información recogida en el cuaderno de diagnóstico, nos ha ofrecido los siguientes datos:

En primer lugar, debemos diferenciar claramente dos grupos profesionales: los/as trabajadores/as que forman el Personal Laboral y los/as trabajadores/as que forman el Personal Funcionario.

Personal Laboral.

En primer lugar, por lo que respecta a las características de la plantilla, y en específico al Personal Laboral, observamos que el Ayto. de Jerez de los Caballeros tiene una mayor presencia de mujeres que de hombres, ya que de un total de 192 personas, 95 son hombres y 97 mujeres. Por tanto, las mujeres suponen en torno a un 51% de la plantilla de la Entidad frente al 49% representado por los hombres.

En cuanto a la distribución de la plantilla por edad, la mayoría de los hombres se encuentran en el tramo de edad de los 46 a los 55 años, y suponen un 35% del total de los hombres, mientras que las mujeres se localizan en mayor parte en el tramo de edad comprendido entre los 36 y 45 años, suponiendo un 36% del total de mujeres.

En cuanto al tipo de contrato del personal laboral observamos que la mayoría de los/as trabajadores/as tienen un tipo de contrato indefinido a tiempo completo de los cuales el



43% corresponden a mujeres y el 63% a hombres, el 29% de las mujeres tienen un tipo de contrato por obra o servicio frente al 21% que corresponde a los hombres, también hay que resaltar que el 25% de las mujeres tienen un tipo de contrato a temporal a tiempo parcial frente al 14% de los hombres.

De los datos aportados por la Entidad, en cuanto a la Antigüedad, la mayoría del Personal Laboral lleva en la Entidad menos de un año siendo el 49% del total de la plantilla de trabajadores/as del Personal laboral, también destacaríamos que el 36% del total de la plantilla de trabajadores/as del Personal laboral llevan en la Entidad más de 10 años.

Del total de mujeres que trabajan en la Entidad como Personal laboral, el 59% tiene una antigüedad inferior a un año y el 26% tiene una antigüedad de más de 10 años y del total de hombres el 50% tiene una antigüedad inferior a un año y el 38% tiene una antigüedad de más de 10 años.

En cuanto a las horas de trabajo semanales, destacaríamos que el 100% del total de los hombres tienen una jornada de 25 a 40 horas semanales, siendo significativo que el 21% del total de mujeres tienen una jornada de menos de 25 horas a la semana y el 79% tienen una jornada de de 25 a 40 horas semanales.

Por lo que respecta al tipo de jornada, el 100% del total de mujeres tienen un tipo de jornada continuada frente al 92% del total de hombres, es de destacar que un 8% del total de hombres tienen un tipo de jornada partida.

Si estudiamos la distribución de la plantilla por cargos o grupos profesionales, observamos que dentro de los grupos profesionales, el de menor categoría como es el grupo E está ocupado por el 49% del total de la plantilla, el grupo D por el 30% del total de la plantilla, el grupo intermedio B por el 10% del total de la plantilla, el grupo C por el 7% del total de la plantilla y el grupo de mayor categoría como es el grupo A está ocupado por el 4% del total de la plantilla.

Respecto al grupo de menor categoría como es el grupo E está representado por el 59% del total de mujeres mientras que el 38% está representado por el total de hombres, vemos también que el personal técnico es mayoritario femenino, 15% del total de mujeres, mientras que los hombres ocupan un 6% del total de hombres.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales.

<b><u>CATEGORÍAS PROFESIONALES</u></b>	<b><u>MUJERES</u></b>	<b><u>HOMBRES</u></b>
ASESORA JURÍDICA	1	0
PSICÓLOGA	1	0
ARQUITECTO/A SUPERIOR	1	2
AGENTE DE DESARROLLO LOCAL	0	1
REDACTORA-LOCUTORA	2	0
TRABAJADORA SOCIAL	2	0
INFORMÁTICO	0	1
PROFESORA E. P. CONSUMO	2	0
COORDINADOR/A CENTRO	2	1



BIBLIOTECARIO	0	1
PROFESOR/A MÚSICA	1	1
JEFE/A DPTO OBRAS/PECH	1	1
COORDINADOR TVJ	0	1
DIRECTORA OFICINA TURISMO	1	0
AGENTE FORESTAL	0	1
ADMVO/A JEFE DEPARTAMENTO	4	1
SECRETARIA ALCALDÍA	1	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	2
TÉCNICO ELECTRICISTA	0	1
CÁMARA	0	1
DIRECTOR BANDA MÚSICA	0	1
RESPONSABLE DE COMP, STO Y RT.	1	0
GUÍA TURÍSTICO/A	3	1
MANTENIMIENTO	0	9
AUXILIAR DE CÁMARA	0	1
OFICIAL	0	11
CUIDADORA	3	0
CARPINTERO	0	1
COCINERA	1	0
CONDUCTOR	0	6
CONSERJE/LIMPIADORA	1	0
CONDUCTOR/MONITOR	0	1
MONITOR-FORM.	0	1
CERRAJERO	0	1
AUXILIAR DE LOCUCIÓN	0	1
PERSONAL DE LIMPIEZA	15	0
PEÓN	12	22
JARDINERO/A	3	3
BASURERO	0	3
GUARDA	0	1
SEPULTURERO	0	1
OFICIAL 2ª PINTOR	0	2
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	5	1
SOCORRISTA	2	7
MONITOR/A DEPORTIVO/A	1	4
CELADORA	4	0
DINAMIZADORA	3	0
EDUCADORA C.O	1	0
PORTERO PISCINA	0	2
AUXILIAR DE HOGAR	18	0

Fuente: datos de la Entidad Ayuntamiento Jerez de los Caballeros

Elaboración propia.



Correlativamente, en cuanto a lo expresado en el apartado anterior, sobre la distribución de la plantilla por categorías profesionales, vemos en la plantilla que donde más está representada la mujer es en el grupo de menor categoría (E) y el hombre en el grupo (D), siendo estos grupos de Personal no cualificado, pero podemos observar que el Personal Técnico es mayoritario femenino.

Referente a las políticas y prácticas de recursos humanos y en concreto al procedimiento habitual para ocupar las vacantes, se realiza mediante la publicación en los boletines oficiales, web del Ayuntamiento, tablón de anuncios del Ayuntamiento y medios de comunicación.

Los tipos de pruebas de selección para acceder a las vacantes son convocatoria pública, realizándose mediante oposición o concurso oposición-libre.

Los canales mediante los cuales se difunden las ofertas de trabajo son los siguientes: boletines oficiales, web del Ayuntamiento, oficina de igualdad y empleo, tablón de anuncios, medios de comunicación.

En cuanto a las personas encargadas de realizar la selección de personal, son la Secretaria del Ayuntamiento, un/a administrativo/a, pero según el puesto ofertado de trabajo existe Personal Técnico de Diputación, Personal Técnico de la Junta de Extremadura, Personal Técnico de la Oficina de Igualdad etc. En cuanto a la pregunta que si se ha establecido un método de evaluación del proceso de selección que garantice la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades la Entidad responde afirmativamente al igual que se prevén medidas de acción positiva que facilitan el acceso y la mejora de las condiciones laborales respondiendo que estas medidas de conciliación se incorporaran en el próximo Convenio Colectivo.

Por otro lado, observamos que la Entidad no prioriza las modalidades de contratación que aportan estabilidad en el empleo.

Respecto a la formación, la Entidad si proporciona esta a los/as trabajadores/as, siendo realizada esta en el periodo 2008-2009 por 17 mujeres y 13 hombres, los lugares y horarios de formación han sido fuera del lugar de trabajo y en horario de jornada laboral, el tipo de formación ha sido de especialización técnica. Podemos observar que existe una mayoría de mujeres a la hora de realizar la formación que de hombres.

Como podemos observar, según los datos aportados por la Entidad en el diagnóstico de género, ha habido en los últimos 3 años más despidos de mujeres (3) que de hombres (1).

En los últimos años, como podemos ver en los datos aportados en el diagnóstico de género, por la Entidad, durante el periodo 2008-2009 no se han realizado promociones.

A la plantilla se le informa de las plazas vacantes de promoción interna a través de los representantes de los/as trabajadores/as.

Finalmente señalar que según los datos aportados por la Entidad en el diagnóstico de género, se afirma que se fomenta la participación de forma equitativa en los órganos de representación de la Entidad pero no nos explica que cómo se fomenta, que metodología se usa etc.

Por lo que respecta a la retribución salarial, esta Entidad se rige por el III Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayto. de Jerez de los Caballeros, respondiendo afirmativamente de que existe un articulado en dicho Convenio Colectivo que insta a la no discriminación salarial entre mujeres y hombres.



Retribuciones medias por categorías profesionales.

Personal Laboral

Categoría o grupos profesionales	Componentes salariales obligatorios*		Complementos salariales voluntarios**		TOTAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TÉCNICOS TITULADOS	1600	1600				
JEFATURA OBRAS Y ELECTRICIDAD	1900		337			
ADMINISTRATIVO	1550	1550				
AUXILIAR OFICINAS	1142	1142				
MONITOR/CUIDADOR	1177					
CÁMARA	851.7					
GUÍA TURÍSTICO	922	922				
PEONES Y OFICIALES LIMPIEZA	1000	1000	351.88 (serv. Recogida basura)			
<b>TOTAL</b>						
* Salario Base medio más pluses obligatorios y objetivos						
** Complementos, pluses, incentivos que da la empresa de forma voluntaria						

Fuente: datos de la Entidad Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros

Elaboración propia.

En cuanto a la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, según los datos aportados por la Entidad en el diagnóstico de género, esta cuenta con los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: jornadas reducidas, flexibilidad de horarios, cambios de turnos, jornada coincidente con horario escolar y en caso de jornada partida afirma que existe flexibilidad en el tiempo de la comida.

En lo relativo a la utilización de permisos retribuidos y no retribuidos, son las mujeres los que más utilizan éstos, pero siempre en lo relativo a la suspensión de maternidad, reducción por lactancia y acumulación de permisos de lactancia utilizados estos por 3 trabajadoras, en cuanto a los hombres solo se reflejan los relativos a suspensión por paternidad que ha utilizado 1 trabajador.

La utilización de permisos no retribuidos no se ha utilizado por ningún/a trabajador/a.



Según los datos aportados por la Entidad en el diagnóstico de género, a la hora de preguntar que si se incentiva de algún modo el hecho de que los hombres hagan uso de los permisos para el cuidado de personas, la Entidad responde que las medidas de conciliación van dirigidas tanto a hombres como a mujeres.

En los supuestos de alargamiento de jornada o realización de horas extraordinarias, los/as trabajadores/as son compensados/as con tiempo libre de la siguiente manera: 1 hora extra realizada equivale a 2 horas de tiempo libre, 1 hora extra festiva o nocturna equivale a 3 horas de tiempo libre y 1 hora extra festiva y nocturna equivale a 4 horas de tiempo libre, la gestión llevada a cabo en estos supuestos para su disfrute se realiza teniendo en cuenta las necesidades del servicio, el/a trabajador/a optará por cobrar las horas o solicitar la compensación con descanso.

Por lo que respecta a la salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, según los datos aportados por la Entidad en el diagnóstico de género, se especifica que tiene realizado un estudio para detectar las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral, tal informe ha sido realizado por el Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la Mancomunidad Sierra Suroeste, pero no se aporta dicho informe y no se han evaluado los puestos ocupados por mujeres teniendo en cuenta las diferencias biológicas (sexo) y sociales (género).

La Entidad afirma, según los datos aportados en el diagnóstico, que existe un artículo, el 8 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayto. de Jerez de los Caballeros, en el cual se hace mención en caso de situación sobre la prevención, actuación y penalización del acoso sexual, que no se ha producido ningún caso y que en caso de denuncia nos remitiremos al mencionado artículo.

En cuanto a la sensibilización y comunicación, según los datos aportados por la Entidad en el diagnóstico de género, esta cuenta con una política de comunicación a través de los representantes de los/as trabajadores/as.

Los canales de comunicación interna que se utilizan son: reuniones, correo electrónico y tablón de anuncios. Todos/as los trabajadores/as no tienen acceso a estos canales de información en igualdad de condiciones por que se emplean distintos canales de comunicación en función de la materia de que se trate, por ejemplo: cuando se abordan temas de interés común se plantean reuniones...se informa mediante circulares, a la que toda la plantilla tiene acceso.

Del diagnóstico se extrae, que desde la Entidad se transmiten valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la existencia de la Oficina de Igualdad, adaptando los horarios de los/as trabajadores/as para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y también otras medidas de conciliación contempladas en el art. 8 del III Convenio Colectivo del Excmo. Ayto. de Jerez de los Caballeros.

La Entidad supervisa de manera informal el uso del lenguaje no sexista, la imagen y el trato dentro de ella, también forma parte de Programas de Inserción laboral, a través de los cuales se reservan puestos de trabajo para colectivos desfavorecidos procedentes de los distintos programas de empleo existentes, nos afirma que depende de las convocatorias anuales que salgan se reservan por ejemplo a discapacitados/as...

En la Entidad no se realizan encuestas para ver si los/as usuarios/as están satisfechos/as, tampoco se realizan estudios para detectar si existen diferentes necesidades en función del sexo de estos/as.



Por lo que respecta a la representación legal de la plantilla, solo UGT cuenta con representación sindical en el Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros, con nueve delegados, siendo solo un delegado el que cuenta con formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### Propuestas de mejora

Una vez analizado el diagnóstico de la Entidad, respecto al Personal Laboral, procedemos a plantear una serie de propuestas de mejoras, con posibles objetivos a tener en cuenta en la mesa de negociación para integrar la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de gestión de la Entidad.

- Integrar la igualdad de oportunidades y trato como principio de la organización.
- Recoger en los documentos internos de la Entidad la prohibición explícita de cualquier discriminación por razón de sexo, respetándose el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos.
- Formar en igualdad de oportunidades a responsables de la gestión de RRHH.
- Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación de personas del sexo menos representado en el nivel jerárquico o departamento.
- Detectar las necesidades formativas desde la perspectiva de género.
- Diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género.
- Promocionar profesionalmente garantizando la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- Identificar los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la promoción profesional.
- Adoptar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Posibilitar la flexibilidad en los horarios de entrada y salida.
- Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos vacacionales para personas con responsabilidades familiares.
- Estipular periodos vacacionales coincidiendo con las vacaciones escolares.
- Optimizar el uso de la utilización de los permisos retribuidos.
- Posibilitar la reducción de jornada.
- Adecuar los puestos de trabajo en casos de embarazo.
- Usar lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación, interna y externa de la Entidad.
- Definir un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso moral, especificando procesos y penalizaciones.
- Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave.

#### Personal Funcionariado.

El análisis de la información recogida en el cuaderno de diagnóstico, respecto al Personal Funcionariado, nos ha ofrecido los siguientes datos:



En primer lugar, por lo que respecta a las características de la plantilla, distribuida por sexo, del Personal Funcionario, podemos observar que existe una mayor representación masculina, representada esta con el 78% del total de la plantilla y una escasa representación femenina, representada esta con un 22% del total de la plantilla.

En cuanto a la distribución de la plantilla por edad, la mayoría de los hombres se encuentran en el tramo de edad de los 46 a los 55 años, y suponen un 43% del total de los hombres al igual que la mayoría de las mujeres localizándose en el tramo de edad comprendido entre los 46 y 55 años, suponiendo un 67% del total de mujeres.

En cuanto al tipo de contrato del personal funcionariado observamos que todos/as los/as trabajadores/as tienen un tipo de contrato indefinido a tiempo completo, el 100% de la plantilla.

De los datos aportados por la Entidad, en cuanto a la Antigüedad, la mayoría del Personal funcionariado lleva en la Entidad más de 10 años siendo el 82% del total de la plantilla de trabajadores/as del Personal funcionariado, también destacaríamos que el 11% del total de la plantilla de trabajadores/as del Personal funcionariado llevan en la Entidad entre 7 y 10 años.

El 100% de mujeres que trabajan en la Entidad como Personal funcionariado tienen una antigüedad de más de 10 años y del total de hombres el 76% tienen una antigüedad de más de 10 años, el 14% tienen una antigüedad de 7 a 10 años y el 10% tienen una antigüedad de 1 a 3 años.

En cuanto a las horas de trabajo semanales, destacaríamos que el 100% del total de la plantilla tienen una jornada laboral de 25 a 40 horas semanales.

Por lo que respecta al tipo de jornada, el 71% del total de mujeres tienen un tipo de jornada continuada frente al 10% del total de hombres, es de destacar que un 90% del total de hombres tienen un tipo de jornada a turnos frente al 29% del total de mujeres.

Si estudiamos la distribución de la plantilla por cargos o grupos profesionales, observamos que dentro de los grupos profesionales, el grupo C está ocupado por el 85% del total de la plantilla, el grupo E por el 7% del total de la plantilla, el grupo intermedio B por el 4% del total de la plantilla y el grupo de mayor categoría como es el grupo A está ocupado por el 4% del total de la plantilla.

Es de destacar que el 90% del total de hombres está representado en el grupo C y el 67% del total de mujeres está representado en el mismo grupo profesional.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales.

#### Categorías Profesionales

<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
SECRETARIA AYUNTAMIENTO	1	0
TESORERA	1	0
JEFE DEPARTAMENTO	1	1
ORDENANZA	1	0
SUBAL.AAG.INTER	0	1
CABO POLÍCIA LOCAL	0	3
AGENTE POLÍCIA LOCAL	1	15
SUB.JF.POLÍCIA LOCAL	0	1
AG.ADMÓN. POLÍCIA LOCAL	1	0
TOTAL	6	21

Fuente: datos de la Entidad Ayto. Jerez de los Caballeros  
Elaboración propia.



Correlativamente, en cuanto a lo expresado en el apartado anterior, sobre la distribución de la plantilla por categorías profesionales, vemos en la plantilla que donde más está representada la mujer es en el grupo de menor categoría (C) y el hombre en el mismo grupo.

Referente a las políticas y prácticas de recursos humanos y en concreto al procedimiento habitual para ocupar las vacantes, se realiza mediante la publicación en los boletines oficiales, web del Ayuntamiento, tablón de anuncios del Ayuntamiento y medios de comunicación.

Los tipos de pruebas de selección para acceder a las vacantes son convocatoria pública, realizándose mediante oposición o concurso oposición-libre.

Los canales mediante los cuales se difunden las ofertas de trabajo son los siguientes: boletines oficiales, web del Ayuntamiento, oficina de igualdad y empleo, tablón de anuncios, medios de comunicación.

En cuanto a las personas encargadas de realizar la selección de personal, son Personal Técnico escala funcionariado, Jefe de la Policía Local etc. En cuanto a la pregunta que si se ha establecido un método de evaluación del proceso de selección que garantice la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades la Entidad responde afirmativamente al igual que se prevén medidas de acción positiva que facilitan el acceso y la mejora de las condiciones laborales respondiendo que estas medidas de conciliación se incorporaran en el próximo Acuerdo de Funcionarios.

Por otro lado, observamos que la Entidad no prioriza las modalidades de contratación que aportan estabilidad en el empleo.

Respecto a la formación, la Entidad si proporciona esta a los/as trabajadores/as, siendo realizada esta en el periodo 2008-2009 por 1 hombre y 1 mujer, los lugares y horarios de formación han sido fuera del lugar de trabajo y en horario de jornada laboral, el tipo de formación ha sido de especialización técnica.

Como podemos observar, según los datos aportados por la Entidad en el diagnóstico de género, no ha habido en los últimos 3 años despidos.

En los últimos años, como podemos ver en los datos aportados en el diagnóstico de género, por la Entidad, durante el periodo 2008-2009 no se han realizado promociones.

A la plantilla se le informa de las plazas vacantes de promoción interna a través de los representantes de los/as trabajadores/as.

Finalmente señalar que según los datos aportados por la Entidad en el diagnóstico de género, se afirma que se fomenta la participación de forma equitativa en los órganos de representación de la Entidad pero no nos explica que cómo se fomenta, que metodología se usa etc.

Por lo que respecta a la retribución salarial, esta Entidad se rige por el Acuerdo por el que se regulan las relaciones entre el personal funcionariado del Excmo. Ayto. de Jerez de los Caballeros y la Corporación Municipal, respondiendo afirmativamente de que existe un articulado en dicho Convenio Colectivo que insta a la no discriminación salarial entre mujeres y hombres.



Retribuciones medias por categorías profesionales.

Personal Funcionariado.

Categoría o grupos profesionales	Componentes salariales obligatorios*		Complementos salariales voluntarios**		TOTAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
SECRETARIA AYTO.		3109				
SUB. JF. POLICÍA LOCAL	2816.05					
CABO POLICÍA LOCAL	2098					
TESORERA		2068				
AGENTE DE POLICÍA	1840	1840				
JEFATURA SECC/DPTO.	1690	1690				
SUBAL.AAG. INTER.	1321.56					
ORDENANZA		1105.96				
<b>TOTAL</b>						
* Salario Base medio más pluses obligatorios y objetivos						
** Complementos, pluses, incentivos que da la empresa de forma voluntaria						

Fuente: datos de la Entidad Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros.

Elaboración Propia.

En cuanto a la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, según los datos aportados por la Entidad en el diagnóstico de género, esta cuenta con los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: jornadas reducidas, flexibilidad de horarios, cambios de turnos, jornada coincidente con horario escolar y en caso de jornada partida afirma que existe flexibilidad en el tiempo de la comida.

En lo relativo a la utilización de permisos retribuidos y no retribuidos, no se han hecho uso de estos por los/as trabajadores/as de la plantilla del Personal funcionariado.

Según los datos aportados por la Entidad en el diagnóstico de género, a la hora de preguntar que si se incentiva de algún modo el hecho de que los hombres hagan uso de los permisos para el cuidado de personas, la Entidad responde que las medidas de conciliación van dirigidas tanto a hombres como a mujeres.

En los supuestos de alargamiento de jornada o realización de horas extraordinarias, los/as trabajadores/as son compensados/as con tiempo libre de la siguiente manera: 1 hora extra realizada equivale a 2 horas de tiempo libre, 1 hora extra festiva o nocturna



equivale a 3 horas de tiempo libre y 1 hora extra festiva y nocturna equivale a 4 horas de tiempo libre, la gestión llevada a cabo en estos supuestos para su disfrute se realiza descansando dentro de los 4 meses siguientes.

Por lo que respecta a la salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, según los datos aportados por la Entidad en el diagnóstico de género, se especifica que tiene realizado un estudio para detectar las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral, tal informe ha sido realizado por el Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la Mancomunidad Sierra Suroeste, pero no se aporta dicho informe y no se han evaluado los puestos ocupados por mujeres teniendo en cuenta las diferencias biológicas (sexo) y sociales (género).

La Entidad afirma, según los datos aportados en el diagnóstico, que existe el artículo 40 del Acuerdo por el que se regulan las relaciones entre el Personal Funcionariado del Excmo. Ayto. de Jerez de los Caballeros y la Corporación Municipal en el cual se hace mención a la situación en caso de acoso sexual, no se ha producido ningún caso y que en caso de denuncia nos remitiremos al artículo mencionado anteriormente.

En cuanto a la sensibilización y comunicación, según los datos aportados por la Entidad en el diagnóstico de género, esta cuenta con una política de comunicación a través de los representantes de los/as trabajadores/as.

Los canales de comunicación interna que se utilizan son: reuniones, correo electrónico y tablón de anuncios. Todos/as los trabajadores/as no tienen acceso a estos canales de información en igualdad de condiciones por que se emplean distintos canales de comunicación en función de la materia de que se trate, por ejemplo: cuando se abordan temas de interés común se plantean reuniones... se informa mediante circulares, a la que toda la plantilla tiene acceso.

Del diagnóstico se extrae, que desde la Entidad se transmiten valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la existencia de la Oficina de Igualdad, adaptando los horarios de los/as trabajadores/as para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

La Entidad supervisa de manera informal el uso del lenguaje no sexista, la imagen y el trato dentro de ella, también forma parte de Programas de Inserción laboral, a través de los cuales se reservan puestos de trabajo para colectivos desfavorecidos procedentes de los distintos programas de empleo existentes, nos afirma que depende de las convocatorias anuales que salgan se reservan por ejemplo a discapacitados/as...

En la Entidad no se realizan encuestas para ver si los/as usuarios/as están satisfechos/as, tampoco se realizan estudios para detectar si existen diferentes necesidades en función del sexo de estos/as.

Por lo que respecta a la representación legal de la plantilla, solo UGT cuenta con representación sindical en el Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros, con un delegado, no contando con formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Propuestas de Mejoras.

Una vez analizado el diagnóstico de la Entidad, respecto al Personal Funcionariado, procedemos a plantear una serie de propuestas de mejoras, con posibles objetivos a tener en cuenta en la mesa de negociación para integrar la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de gestión de la Entidad.

- Integrar la igualdad de oportunidades y trato como principio de la organización.
- Recoger en los documentos internos de la Entidad la prohibición explícita de cualquier discriminación por razón de sexo, respetándose el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos.
- Formar en igualdad de oportunidades a responsables de la gestión de RRHH.
- Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación de personas del sexo menos representado en el nivel jerárquico o departamento.
- Detectar las necesidades formativas desde la perspectiva de género.
- Diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género.
- Promocionar profesionalmente garantizando la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- Identificar los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la promoción profesional.
- Adoptar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Posibilitar la flexibilidad en los horarios de entrada y salida.
- Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos vacacionales para personas con responsabilidades familiares.
- Estipular periodos vacacionales coincidiendo con las vacaciones escolares.
- Optimizar el uso de la utilización de los permisos retribuidos.
- Posibilitar la reducción de jornada.
- Adecuar los puestos de trabajo en casos de embarazo.
- Usar lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación, interna y externa de la Entidad.
- Definir un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso moral, especificando procesos y penalizaciones.
- Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave.

Una vez se ha tenido conocimiento de la realidad de la Entidad, el siguiente paso será diseñar y elaborar un Plan de Igualdad donde se fijen los objetivos de igualdad a alcanzar



y establecer las estrategias y medidas necesarias a adoptar para su consecución y garantizar así la igualdad entre hombres y mujeres.

Posteriormente se haría el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros ha demostrado su interés por comprometerse en la elaboración del Plan de Igualdad, por lo que se procederá a ello a partir del presente diagnóstico.

#### B) Resultados Cuestionarios trabajadores y trabajadoras.

En cuanto a la distribución por sexo de las personas participantes, en los cuestionarios, tiene una mayor presencia la representación femenina que la masculina, de un total de 95 cuestionarios recogidos y analizados, 50 han sido realizados por mujeres (53%) y 45 por hombres (47%).

Por lo que respecta a la distribución por edad de las personas participantes, la mayoría del total de los hombres se encuentran en los tramos de edad 46-55 años (33%) y en cuanto al total de las mujeres la mayoría se encuentran en el tramo de edad 26-45 años (34%).

Según el análisis de los cuestionarios de las personas participantes, en la siguiente tabla nos aparecen los cargos y puestos de trabajo ocupados en la Entidad:

Sexo	Puesto de Trabajo	Estudios Realizados	Cargo en la Entidad
Mujer	Limpiadora	Certificado de Escolaridad	Limpiadora
Mujer	Aux. Admvo	Grado Superior Admón. y Finanzas	Aux. Admvo
Mujer	Psicóloga	Psicología	Psicóloga
Mujer	Limpiadora	Certificado de Escolaridad	Limpiadora
Mujer	Limpiadora	Graduado Escolar	Limpiadora
Mujer	Asesora Jurídica	Licen. Derecho	Asesora Jurídica
Mujer	Arquitecto Superior	Licenciatura	Arquitecto
Mujer	Celadora	Graduado Escolar	Celadora
Mujer	Celadora	Graduado Escolar	Celadora
Mujer	Celadora	Graduado Escolar	Celadora
Mujer	Celadora	Graduado Escolar	Celadora
Mujer	Aux. Ayuda Domicilio	Graduado Escolar	Aux. Ayuda Domicilio
Mujer	Aux. Ayuda Domicilio	Graduado Escolar	Aux. Ayuda Domicilio
Mujer	Aux. Ayuda Domicilio	Graduado Escolar	Aux. Ayuda Domicilio
Mujer	Aux. Ayuda Domicilio	Graduado Escolar	Aux. Ayuda Domicilio
Mujer	Aux. Ayuda Domicilio	Graduado Escolar	Aux. Ayuda Domicilio
Mujer	Aux. Ayuda Domicilio	Graduado Escolar	Aux. Ayuda Domicilio
Mujer	Aux. Ayuda Domicilio	Graduado Escolar	Aux. Ayuda Domicilio
Mujer	Aux. Ayuda Domicilio	Graduado Escolar	Aux. Ayuda Domicilio
Mujer	Dinamizadora Deportiva	B.U.P	Dinamizadora Deportiva
Mujer	Dinamizadora Deportiva	B.U.P	Dinamizadora Deportiva
Mujer	Dinamizadora Deportiva	B.U.P	Dinamizadora Deportiva



Mujer	Jardinera	Certificado Escolaridad	Jardinera
Mujer	Jardinera	Certificado Escolaridad	Jardinera
Mujer	Jardinera	Certificado Escolaridad	Jardinera
Mujer	Cuidadora	Graduado Escolar	Cuidadora
Mujer	Cuidadora	Graduado Escolar	Cuidadora
Mujer	Cuidadora	Graduado Escolar	Cuidadora
Mujer	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Mujer	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Mujer	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Mujer	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Mujer	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Mujer	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Mujer	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Mujer	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Mujer	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Mujer	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Mujer	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Mujer	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Mujer	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Mujer	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Mujer	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Mujer	Guía Turística	Diplo. Turismo	Guía Turística
Mujer	Guía Turística	Diplo. Turismo	Guía Turística
Mujer	Guía Turística	Diplo. Turismo	Guía turística
Mujer	Educadora	Diplo. Trabajo Social	Educadora
Mujer	Conserje	Certificado Escolaridad	Conserje
Mujer	Aux. Admvo/a	Graduado Escolar	Aux. Admvo/a
Mujer	Aux. Admvo/a	FPII Admvo	Aux. Admvo/a
Mujer	Aux. Admvo/a	FPII Admvo	Aux. Admvo/a
Mujer	Admvo/a	B.U.P.	Admvo/a
Mujer	Admvo/a	B.U.P.	Admvo/a
Mujer	Admvo/a	FPII Admvo	Admvo/a
Mujer	Admvo/a	FPII Admvo	Admvo/a
Hombre	Agente Desarrollo Local	Diplo. Relaciones Laborales	Agente Desarrollo Local
Hombre	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Hombre	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Hombre	Peón	Certificado de Escolaridad	Peón
Hombre	Peón	Graduado Escolar	Peón
Hombre	Peón	Graduado Escolar	Peón
Hombre	Peón	Certificado Escolaridad	Peón



Hombre	Peón	Graduado Escolar	Peón
Hombre	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Hombre	Peón	Graduado Escolar	Peón
Hombre	Peón	Graduado Escolar	Peón
Hombre	Peón	Graduado Escolar	Peón
Hombre	Peón	Graduado Escolar	Peón
Hombre	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Hombre	Peón	Certificado Escolaridad	Peón
Hombre	Peón	Graduado Escolar	Peón
Hombre	Peón	Graduado Escolar	Peón
Hombre	Cerrajero	Certificado Escolaridad	Cerrajero
Hombre	Conductor	Graduado Escolar	Conductor
Hombre	Conductor	Certificado Escolaridad	Conductor
Hombre	Conductor	Certificado Escolaridad	Conductor
Hombre	Conductor	Graduado Escolar	Conductor
Hombre	Conductor	Graduado Escolar	Conductor
Hombre	Conductor	Certificado Escolaridad	Conductor
Hombre	Oficial	Graduado Escolar	Oficial
Hombre	Oficial	Graduado Escolar	Oficial
Hombre	Oficial	Graduado Escolar	Oficial
Hombre	Oficial	Graduado Escolar	Oficial
Hombre	Oficial	Graduado Escolar	Oficial
Hombre	Oficial	Graduado Escolar	Oficial
Hombre	Oficial	Graduado Escolar	Oficial
Hombre	Oficial	Graduado Escolar	Oficial
Hombre	Oficial	Graduado Escolar	Oficial
Hombre	Oficial	Graduado Escolar	Oficial
Hombre	Mantenimiento	Certificado Escolaridad	Mantenimiento
Hombre	Mantenimiento	Certificado Escolaridad	Mantenimiento
Hombre	Mantenimiento	Certificado Escolaridad	Mantenimiento
Hombre	Mantenimiento	Certificado Escolaridad	Mantenimiento
Hombre	Mantenimiento	Graduado Escolar	Mantenimiento
Hombre	Carpintero	Graduado Escolar	Carpintero
Hombre	Arquitecto Superior	Licenciatura	Arquitecto Superior
Hombre	Técnico Electricista	FPII Electricidad	Técnico Electricista
Hombre	Aux. Admvo/a	Graduado Escolar	Aux. Admvo/a
Hombre	Aux. Admo/a	Graduado Escolar	Aux. Admvo/a

Fuente: datos proporcionados por los/as trabajadores/as del Ayto.

Elaboración propia



Al analizar los datos aportados en los cuestionarios por las personas participantes, referentes a la antigüedad del total de mujeres, la mayoría (46%) llevan en la Entidad trabajando menos de 1 año, destacamos que 2 mujeres (15%) tienen una antigüedad de más de 10 años y en referencia al total de los hombres la mayoría (46%) tienen una antigüedad de menos de 1 año.

En cuanto al tipo de contrato observamos que la mayoría de las personas participantes tiene un tipo de contrato por obra o servicio, 52% las mujeres y 48% los hombres, en cuanto al tipo de contrato indefinido el 67% corresponde a las mujeres y el 33% a los hombres.

Respecto al tipo de jornada el 60% de las mujeres tiene un tipo de jornada continua frente al 40% que es ocupada por los hombres, en cuanto a la jornada partida el 25% corresponde a la mujer frente al 75% que corresponde al hombre.

Al analizar los datos aportados en los cuestionarios realizados por las personas participantes, referentes a la gestión de los recursos humanos de la Entidad, y por lo que respecta al acceso a la empresa, del total de mujeres el 77% ha accedido a través de concurso-oposición, el 8% a través de auto-candidatura y el 15% a través de bolsa de trabajo y en cuando al sexo masculino del total de los hombres el 55% ha accedido a través de concurso-oposición, el 27% a través de bolsa y el 18% por auto-candidatura.

El 96% de las personas participantes en la realización de los cuestionarios consideran que en la Entidad se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, una mujer (4%) responde negativamente.

Al analizar la pregunta de que si en la Entidad tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección del personal el 96% de las personas participantes en los cuestionarios responden afirmativamente y un hombre (4%) responde que se aplica la discriminación positiva.

En cuanto a la pregunta que si se considera que en la Entidad tienen las mujeres y los hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de promoción a otros puestos de trabajo, el 88% de las personas participantes en los cuestionarios responden afirmativamente, el 8% responde negativamente y el 4% responde que no sabe.

Al preguntar si acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la Entidad, el 83% de las personas participantes en los cuestionarios responden afirmativamente, el 8% responde negativamente y otro 8% responde que no sabe.

En cuanto a la retribución, el 92% de las personas participantes afirman que no existen diferencias retributivas con respecto a sus compañeros/as desempeñando la misma función, el 4% responde que si existen diferencias y otro 4% responde que no sabe.

Por lo que respecta a los complementos salariales, al preguntarles a las personas participantes que si se realizan con criterios objetivos con independencia de que el salario sea de hombre o mujer, el 75% responde afirmativamente, el 13% responde que no sabe, el 8% responde negativamente y el 4% no contesta a la pregunta.

Al analizar la pregunta sobre la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, el 42% de las personas participantes en la realización de los cuestionarios tienen hijos, el 33% no tienen hijos y el 25% no contesta a la pregunta, por sexo el



27% del total de hombres y el 54% del total de mujeres tienen hijos/as, las edades de los hijos/as varían desde la infancia (meses) hasta la adolescencia (17 años).

Las personas participantes que tiene hijos/as (42%) afirman que se hacen responsables de sus hijos/as cuando tienen que ir al médico, tutorías de colegios etc. Responden afirmativamente a la hora de contestar la pregunta de que si la Entidad facilita el desempeño de estas tareas, en cuanto a la forma o manera de realizarlo dicen que solicitan permiso y le es concedido, presentando un justificante como que han tenido que ausentarse por este motivo.

En cuanto a la pregunta que si tienen personas dependientes, el 25% de las personas participantes responden afirmativamente, hay que destacar que todas son mujeres quienes responden afirmativamente a esta pregunta, las personas dependientes son madres, padres e hijos/as, el 46% responde negativamente a la pregunta y el 29% no contesta. Las personas que han respondido afirmativamente, afirman que el uso de estos permisos no se los descuenta de su nómina.

Cuando se les hace la pregunta de que si han notado cambios a favor de aumentar la igualdad entre mujeres y hombres en los últimos años en la Entidad, el 54% de las personas participantes en los cuestionarios responden negativamente, el 25% no contesta, el 8% no sabe y el 13% responde afirmativamente, de estas personas que responden afirmativamente contestan que uno de los cambios a favor de aumentar la igualdad entre mujeres y hombres en los últimos años ha sido la creación de la Oficina de Igualdad.

La mayoría de las personas participantes les gustaría que existieran en la Entidad, medidas de conciliación como:

- Flexibilidad horaria.
- Guarderías.
- Ayudas económicas.
- Comedores.

Por lo que respecta a la pregunta de que cual sería el proceso a seguir en caso de sufrir acoso sexual o moral en el lugar de trabajo, el 75% de las personas participantes en los cuestionarios responden afirmativamente, el 17% responde negativamente y el 8% responde que no sabe.

En cuanto a la necesidad de un Plan de Igualdad en la Entidad, el 38% de las personas participantes responden que no saben, el 33% responde negativamente y el 29% responde afirmativamente.

### C) Técnicas y medios empleados.

Por lo que respecta a las técnicas y los medios empleados para realizar el diagnóstico, el protocolo seguido ha sido el siguiente:

- Recopilación de la información cuantitativa de la Entidad y del Personal (tanto Laboral como Funcionariado), a través de cuestionario o cuaderno de recogida de información.



El cuestionario utilizado para la Entidad se ha articulado en los siguientes ejes:

- Características de la plantilla.
- Políticas y prácticas de recursos humanos: acceso a la empresa, contratación, promoción y formación.
- Retribución salarial.
- Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Sensibilización y comunicación.
- Representación legal de la plantilla.

El cuestionario utilizado para la plantilla, en los siguientes:

- Datos generales.
  - Gestión de los recursos humanos en la Entidad.
  - La Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la Entidad.
- Análisis inicial de la información cuantitativa (avance de diagnóstico)
- Recogida de información cualitativa, tanto por parte de la Entidad como de la plantilla (tanto Personal Laboral como Funcionariado), a través de cuestionario.
- Análisis de la información, valoración, elaboración del diagnóstico y propuesta de medidas desde la perspectiva de género.

### 3. OBJETIVOS Y ACCIONES

#### A. Objetivo principal del Plan de Igualdad:

El objetivo principal del Plan de Igualdad es alcanzar e integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar la discriminación por razón de sexo en la Entidad Excmo. Ayto. de Jerez de los Caballeros, reconociendo la igualdad como principio básico y transversal, e incluyendo este principio en los objetivos de la política de la Entidad, y, en particular, en la política de gestión de recursos humanos.

Además, este objetivo permitirá la revisión del III Convenio Colectivo del Personal Laboral y del Acuerdo del Personal Funcionariado desde una perspectiva de género.

Este objetivo principal se desarrolla a través de una serie de objetivos generales y específicos y una propuesta de acciones concretas a ejecutar en cada una de las diferentes áreas de actuación.

#### B. Objetivos generales del Plan de Igualdad:

- Integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Entidad (procesos de acceso, contratación, promoción, formación, etc.) en la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros.



- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres así como la no discriminación en el ámbito retributivo de la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros.
- Promover e impulsar la corresponsabilidad y las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros.
- Revisar el Convenio Colectivo del Personal Laboral y el Acuerdo del Personal Funcionario, que se está elaborando, desde la perspectiva de género.

C. Objetivos específicos y acciones:

Las áreas de actuación, que a su vez vertebran el conjunto de objetivos, medidas y acciones son las siguientes:

1. Acceso a la empresa, contratación y promoción.
2. Formación.
3. Retribución.
4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. Sensibilización y comunicación.
7. Representación legal de la plantilla.

En cada una de estas áreas se desarrollan los objetivos específicos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las acciones y medidas para conseguir dichos objetivos, las personas o grupos responsables de su realización, un calendario de implantación y unos criterios o indicadores de seguimiento.

**ÁREA 1. ACCESO A LA EMPRESA, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN.**

<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
Garantizar e integrar desde la perspectiva de género, en la gestión de la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Ros, en los procesos de acceso a la Entidad, contratación y promoción.		
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar e integrar desde la perspectiva de género, la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección para el acceso al empleo en la Entidad.</li> <li>Evitar discriminaciones en la entrevista de selección.</li> <li>Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a una promoción o ascenso.</li> <li>Introducir medidas para reducir la temporalidad y parcialidad en la contratación de mujeres.</li> </ul>		
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Introducción en los documentos internos de la Entidad y en el próximo convenio colectivo de la prohibición explícita de cualquier discriminación por razón de sexo, respetándose el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos.</li> <li>Se eliminará el lenguaje sexista de las ofertas de empleo, solicitudes de empleo...así como la eliminación de preguntas discriminatorias para la mujer, como estado civil, nº de hijos/as...</li> <li>Los Tribunales de Valoración, respecto a los procesos de selección, serán mixtos.</li> <li>Los/as representantes de los/as trabajadores/as formarán parte en los procesos de acceso a la Entidad, desde la elaboración de las bases.</li> <li>Cuando se soliciten candidaturas del listado del SEXPE, en la medida de lo posible se exigirá una proporcionalidad respecto al sexo del 60%-40%.</li> <li>Comunicación abierta y públicamente (dentro de la Entidad) de la disponibilidad de los puestos y los criterios para acceder a las promociones o ascensos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Dpto. RRHH</li> <li>-Dpto. RRHH</li> <li>-Dpto. RRHH</li> <li>-Dpto. RRHH</li> <li>-Dpto. RRHH</li> <li>-Dpto. RRHH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Noviembre 2010</li> <li>-Noviembre 2010</li> <li>-Noviembre 2010</li> <li>-Noviembre 2010</li> <li>-Noviembre 2010</li> <li>-Noviembre 2010</li> </ul>
<b>INDICADORES</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Candidaturas desagregadas por sexo y género.</li> <li>Próximo convenio colectivo/ Acuerdo</li> <li>El 100% de las ofertas publicadas respetan los criterios de igualdad, en cuanto al lenguaje, imágenes y estereotipos.</li> </ul>		

**ÁREA 2. FORMACIÓN.**

<b>OBJETIVO GENERAL</b> Integrar y garantizar la perspectiva de género en los procesos de formación de la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Ros.		
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal de mandos intermedios, responsables de la gestión de RRHH...para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción...</li><li>• Elaborar un Plan de Formación anual desde la perspectiva de género, en relación al mejor desempeño de los puestos de trabajo y a la promoción.</li></ul>		
<b>ACCIONES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Establecer los horarios de los cursos de formación dentro de la jornada laboral, garantizando al menos un 50%.</li><li>• Impartir cursos de sensibilización en igualdad de oportunidades.</li><li>• Establecer cursos de formación on-line.</li><li>• Fomentar la participación de ambos sexos en los cursos de formación, tanto on-line, presenciales, semi-presenciales.</li><li>• Garantizar el acceso a los cursos de formación a los/as trabajadores/as que se encuentren en permisos y excedencias por responsabilidades familiares.</li><li>• Incluir un anexo al Plan de Formación de la Entidad en el que se incluirán los cursos de formación en materia de Igualdad de Oportunidades.</li><li>• Realización del seguimiento del Plan de Formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.</li></ul>	<b>RESPONSABLES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>-Dpto. Formación.</li><li>-Dpto. Formación.</li><li>-Dpto. Formación.</li><li>-Dpto. Formación.</li><li>-Dpto. Formación.</li><li>-Dpto. Formación.</li><li>-Dpto. Formación.</li></ul>	<b>PLAZOS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>-Noviembre 2010</li><li>-Noviembre 2010</li><li>-Noviembre 2010</li><li>-Noviembre 2010</li><li>-Noviembre 2010</li><li>-Marzo 2011</li><li>-Marzo 2011</li></ul>
<b>INDICADORES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Plan de Formación Anual.</li><li>• Nº de horas y cursos de formación recibidas, nº de trabajadores/as que realizan los cursos...desagregadas por sexo.</li></ul>		

**ÁREA 3. RETRIBUCIÓN.**

<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y de trato desde la perspectiva de género en la política retributiva de la Entidad.		
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>Revisar la política salarial desde un enfoque de género y desagregada por sexo y género: complementos, incentivos...</li></ul>		
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZOS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>Realizar revisiones periódicas de los salarios, comparando los salarios de los hombres y los de las mujeres para poder identificar posibles diferencias y aplicación de medidas correctoras en caso de detección de desequilibrios.</li></ul>	-Dpto. RRHH	-Enero 2011
<ul style="list-style-type: none"><li>Realizar una revisión de la clasificación profesional teniendo en cuenta que todos los puestos, tareas...deben valorarse, a tales efectos, bajo criterios objetivos que garanticen la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.</li></ul>	-Dpto. RRHH	-Marzo 2011
<ul style="list-style-type: none"><li>Analizar semestralmente las contrataciones, en relación al tipo de jornada.</li></ul>	-Dpto. RRHH	-Abril 2011
<b>INDICADORES</b>		
Nº de informes de la situación de las mujeres y de los hombres respecto a los salarios medios, complementos... desagregados por sexo.		

**ÁREA 4. CORRESPONSABILIDAD, CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.**

<b>OBJETIVO GENERAL</b> Promover, informar e impulsar a toda la plantilla la corresponsabilidad y las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.		
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Asegurar que las distintas medidas de conciliación existentes son conocidas por toda la plantilla.</li><li>• Fomentar la corresponsabilidad familiar y doméstica entre mujeres y hombres.</li></ul>		
<b>ACCIONES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos vacacionales a los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares.</li><li>• Los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de baja por paternidad o maternidad, se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones salariales y/o laborales que se produzcan en la empresa durante la baja.</li><li>• Potenciar y primar el uso de las medidas de conciliación a los hombres.</li><li>• Evitar que la formación y las reuniones se establezcan fuera del horario laboral.</li><li>• Cuando el/a trabajador/a se encuentre en suspensión de maternidad, paternidad, excedencia, reducción de jornada por cuidado de hijo/a, de familiares, tengan derecho a la formación al igual que el resto de trabajadores/as en plantilla.</li></ul>	<b>RESPONSABLES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>-Dpto. RRHH</li><li>-Dpto. RRHH</li><li>-Dpto. RRHH</li><li>-Dpto. RRHH</li><li>-Dpto. RRHH</li></ul>	<b>PLAZOS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>-Enero 2011</li><li>-Noviembre 2010</li><li>-Noviembre 2010</li><li>-Noviembre 2010</li><li>-Noviembre 2010</li></ul>
<b>INDICADORES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Inventario anual de medidas de conciliación.</li><li>• Nº de medidas anunciadas en el tablón de anuncios de la Entidad.</li><li>• Nº de personas desagregadas por sexo y género que hacen uso de las medidas de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</li></ul>		

**ÁREA 5. SALUD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

<b>OBJETIVO GENERAL</b> Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Cros e introducir la perspectiva de género en la salud laboral y en la prevención de riesgos laborales.		
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, teniendo en cuenta las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas laborales...)</li><li>• Definir un Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual, acoso moral y por razón de sexo especificando procesos y penalizaciones.</li><li>• Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave.</li></ul>		
<b>ACCIONES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Elaborar un Protocolo de actuación para intervenir en situaciones de acoso sexual, acoso moral y por razón de sexo especificando procesos y penalizaciones.</li><li>• Realizar un estudio sobre las necesidades relativas de riesgos laborales y salud laboral, evaluando los puestos ocupados por mujeres teniendo en cuenta sus diferencias biológicas y sociales.</li><li>• Se tendrá en cuenta las diferencias biológicas entre mujeres y hombres en cuanto a ropa de trabajo y equipos de protección proporcionados.</li><li>• Facilitar la ropa trabajo adecuada y equipos de protección a las mujeres embarazadas</li><li>• Incluir en el próximo convenio colectivo el Protocolo de actuación para intervenir en situaciones de acoso sexual, acoso moral y por razón de sexo, haciendo referencia expresa al mismo.</li></ul>	<b>RESPONSABLES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>-Dpto. RRHH</li> <li>-Dpto. RRHH</li> <li>-Dpto. RRHH</li> <li>-Dpto. RRHH</li> <li>-Dpto. RRHH</li></ul>	<b>PLAZOS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>-Noviembre 2010</li> <li>-Noviembre 2010</li> <li>-Noviembre 2010</li> <li>-Noviembre 2010</li> <li>-Diciembre 2010</li></ul>
<b>INDICADORES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual, moral y por razón de sexo.</li><li>• Estudios realizados sobre las necesidades relativas referentes a los riesgos laborales y salud laboral desagregados por sexo.</li><li>• Nº de casos de acoso sexual, moral y por razón de sexo desagregados por sexo.</li></ul>		



## ÁREA 6. VIOLENCIA DE GÉNERO.

<b>OBJETIVO GENERAL</b> Luchar contra la violencia de género y proteger el empleo de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Cros.		
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Proteger los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Cros.</li></ul>		
<b>ACCIONES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Informar a la plantilla a través de medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.</li><li>La Comisión de Negociación del Plan de Igualdad aprobará que la Entidad Ayuntamiento de Jerez de los Cros. abone a la trabajadora víctima de violencia de género que haya solicitado reducción de jornada por esta causa, el 100% de la remuneración correspondiente a la jornada completa durante los primeros dos meses, tras la acreditación de su situación de víctima de violencia de género.</li><li>La víctima de violencia de género se sentirá protegida y ayudada por el personal de la Entidad rechazando todo el personal las actuaciones del agresor, siempre y cuando se produzcan las agresiones, tanto verbales como físicas en el centro de trabajo.</li></ul>	<b>RESPONSABLES</b> -Dpto. RRHH  -Comisión de Negociación y Seguimiento del Plan y Dpto. RRHH  -Dpto. RRHH	<b>PLAZOS</b> -Noviembre 2010  -Diciembre 2010  -Noviembre 2010
<b>INDICADORES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Informe anual sobre la situación respecto a la violencia de género(nº de solicitudes anuales, sin incluir ningún dato personal, ni de identificación al respecto)</li><li>Inclusión en el próximo convenio colectivo/ colectivo.</li></ul>		

**ÁREA 7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

<b>OBJETIVO GENERAL</b> Integrar la igualdad de trato y de oportunidades desde la perspectiva de género en la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros.		
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros.		
<b>ACCIONES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas de la Entidad para que no sean sexistas.</li><li>Realizar un informe sobre el Plan de Igualdad, su ejecución y resultados.</li><li>Destinar un apartado en el tablón de anuncios de la Entidad donde aparezca el Plan de Igualdad de la Entidad, para que toda la plantilla tenga acceso a él.</li></ul>	<b>RESPONSABLES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>-Dpto. RRHH</li> <li>-Comisión Negociación y Seguimiento del Plan</li><li>- Dpto. RRHH</li></ul>	<b>PLAZOS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>-Enero 2011</li> <li>-Marzo 2011</li><li>-Diciembre 2010</li></ul>
<b>INDICADORES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Informe anual sobre el Plan de Igualdad.</li><li>Apartado del Tablón de Anuncios donde aparece el Plan de Igualdad.</li><li>Nº de medidas adoptadas para la prevención del uso del lenguaje sexista, la imagen y el trato dentro de la Entidad.</li></ul>		

**ÁREA 8. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA.**

<b>OBJETIVO GENERAL</b> Revisar el convenio colectivo desde la perspectiva de género e integrar la igualdad de trato y oportunidades en la Entidad Excmo. Ayuntamiento Jerez de los Cros.		
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Promover la participación de las mujeres en los órganos de representación de los/as trabajadores/as.</li></ul>		
<b>ACCIONES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Llevar a cabo unas charlas de información para sensibilizar a las mujeres a fomentar su participación en la representación legal de la plantilla.</li></ul>	<b>RESPONSABLES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>-Dpto. RRHH y Comité de la Entidad</li></ul>	<b>PLAZOS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>-Enero 2011</li></ul>
<b>INDICADORES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Informe de % de mujeres y hombres que forman parte de los órganos de representación legal de la plantilla.</li></ul>		



#### 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

##### A) Sistema de Evaluación.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres refleja el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en los Planes de Igualdad.

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

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación, que será fundamental y un instrumento imprescindible para conocer los progresos alcanzados en el camino hacia la igualdad de género.

Para el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se tendrán tres tipos de evaluación:

- Previa o de resultados: consistente en el diagnóstico de género que se ha realizado y que supone el punto de partida en que se encuentra la Entidad.
- Intermedia o de proceso: que servirá de seguimiento al grado de cumplimiento de los objetivos fijados en cada eje de intervención y que se realizará anualmente.
- Final o de impacto: que servirá como valoración final del plan en términos cuantitativos y cualitativos, en la que se reflejará el grado de cumplimiento de los objetivos y de satisfacción de expectativas y necesidades. Esta evaluación dará las pautas para nuevas acciones para la elaboración y aprobación de futuros planes de igualdad en la Entidad.

La Comisión de Igualdad es designada por este Plan de Igualdad como Comisión de Seguimiento y Evaluación del mismo.

La citada Comisión de Seguimiento y Evaluación tiene las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Recepción de información sobre el desarrollo del Plan y sobre la distribución por sexo de la plantilla en los aspectos señalados en el propio Plan.
- Propuesta de medidas y acciones correctoras a la Dirección de la Entidad y a la Sección Sindical de la misma para el mejor cumplimiento de los objetivos recogidos en el Plan de Igualdad.
- Evaluación e informe de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual sobre el avance en la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad, con el fin de comprobar la eficacia de las medidas puestas en marcha para alcanzar los objetivos, proponiendo, si fuera necesario, medidas correctoras.
- Resolución de las cuestiones de interpretación que suscite el Plan de Igualdad.



- Asesoría a las partes negociadoras en materias relacionadas con la aplicación del Plan de Igualdad y en general sobre el desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007.
- Otras funciones que le fueren asignadas por las partes negociadoras para el mejor cumplimiento del Plan de Igualdad y la aplicación de la Ley en esta materia en el ámbito de la Entidad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá como mínimo semestralmente con carácter ordinario. No obstante, por iniciativa de una de las partes, se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea necesario o las circunstancias así lo requieran.

B) Cronograma de objetivos específicos y de acciones.

Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Nivel de desarrollo	Indicadores	Responsables	Incidencias
2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014				
<b>Área 1: acceso a la empresa, contratación y promoción</b>							
<b>Objetivos:</b>							
-Garantizar e integrar desde la perspectiva de género, la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección para el acceso al empleo en la Entidad.							
-Introducir medidas para reducir la temporalidad y parcialidad en la contratación de mujeres.							
-Evitar discriminaciones en la entrevista de selección.							
-Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a una promoción o ascenso.							
<b>Acción:</b>							
<b>1.1</b> Introducción en los documentos de la Entidad y en el próximo convenio colectivo de la prohibición explícita de cualquier discriminación por razón de sexo, respetándose el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos.							
Nov. 2010	x	x	x	En desarrollo	Candidaturas desarrolladas por sexo y edad.	Dto. RRHH	
<b>Acción:</b>							
<b>1.2</b> Se eliminará el lenguaje sexista de las ofertas de empleo...así como la eliminación de preguntas discriminatorias para la mujer, como estado civil, nº de hijos/as...							
Nov. 2010	x	x	x	En desarrollo	Candidaturas desarrolladas por sexo. Nº de ofertas publicadas	Dto. RRHH	
<b>Acción:</b>							
<b>1.3</b> Los Tribunales de Valoración, respecto a los procesos de selección, serán mixtos.							
Nov. 2010	x	x	x	En desarrollo	Nº de Tribunales desagregados por sexo.	Dto. RRHH	
<b>Acción:</b>							
<b>1.4</b> Los/as representantes de los/as trabajadores/as formarán parte en los procesos de acceso a la Entidad, desde la elaboración de las bases.							



Nov. 2010	x	x	x	En desarrollo	Nº de procesos de acceso a la Entidad.	Dto. RRHH	
<b>Acción:</b> 1.5 Cuando se soliciten candidaturas del listado del SEXPE, en la medida de lo posible se exigirá una proporcionalidad respecto al sexo del 60%-40%.							
Nov. 2010	x	x	x	En desarrollo	Nº de candidaturas desagregadas por sexo.	Dto. RRHH	
<b>Acción:</b> 1.6 Comunicación abierta y públicamente (dentro de la Entidad) de la disponibilidad de los puestos y los criterios para acceder a las promociones o ascensos.							
Nov. 2010	x	x	x	En desarrollo	Informe de nº de comunicaciones.	Dto. RRHH	
<b>Área 2: formación</b>							
<b>Objetivo:</b>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal de mandos intermedios, responsables de la gestión de RRHH...para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción...</li> <li>➤ Elaborar un Plan de Formación anual desde la perspectiva de género, en relación al mejor desempeño de los puestos de trabajo y a la promoción.</li> </ul>							
<b>Acción:</b> 2.1 Impartir cursos de sensibilización en igualdad de oportunidades.							
Nov. 2010	x	x	x	En desarrollo	Nº de cursos realizados, nº de trabajadores/as que realizan los cursos, nº de horas de formación desagregados por sexo.	Dto. De Formación	
<b>Acción:</b> 2.2 Establecer los horarios de los cursos de formación dentro de la jornada laboral, garantizando al menos un 50%.							
Nov. 2010	x	x	x	Pendiente de inicio	Informe de nº de cursos desagregado por sexo.	Dto. De Formación	
<b>Acción:</b> 2.3 Fomentar la participación de ambos sexos en los cursos de formación, tanto on-line, presenciales, semi-presenciales.							
Nov. 2010	x	x	x	Pendiente de inicio	Informe de nº de trabajadores/as que participan en los cursos desagregados por sexo.	Dto. De Formación	
<b>Acción:</b> 2.4 Realización del seguimiento del Plan de formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.							
	x			Pendiente de inicio	Realización del Plan anual de formación desde la perspectiva de género	Dto. De Formación	
<b>Acción:</b> 2.5 Incluir un anexo al Plan de Formación de la Entidad en el que se incluirán los cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades.							
	x	x	x	Pendiente de inicio	Anexo al plan de Formación anual	Dto. De Formación	
<b>Acción:</b> 2.6 Establecimiento de cursos de formación on-line.							



Nov. 2010	x	x	x	En desarrollo	Nº de cursos realizados, nº de trabajadores/as que realizan los cursos, nº de horas de formación...desagregados por sexo	Dto. De Formación	
<b>Acción:</b>							
<b>2.7</b> Garantizar el acceso a los cursos de formación a los/as trabajadores/as que se encuentren en permisos y excedencias por responsabilidades familiares.							
Nov. 2010	x	x	x	En desarrollo	Nº de trabajadores/as que hacen uso de los cursos desagregados por sexo.	Dto. De Formación	
Año 1 2010-2011	Año 2 2011-2012	Año 3 2012-2013	Año 4 2013-2014	Nivel de desarrollo	Indicadores	Responsables	incidencias
<b>Área 3: retribución</b>							
<b>Objetivos:</b>							
➤ Revisar la política salarial desde un enfoque de género y desagregada por sexo y género: complementos, incentivos...							
<b>Acción:</b>							
<b>3.1</b> Realizar revisiones periódicas de los salarios, comparando los salarios de los hombres y los de las mujeres para poder identificar posibles diferencias y aplicación de medidas correctoras en caso de detección de desequilibrios.							
	x	x	x	Pendiente de inicio	Nº de informes sobre la situación de mujeres y hombres respecto a salarios y medios, complementos salariales y extrasalariales...desagregados por sexo.	Dto. RRHH	
<b>Acción:</b>							
<b>3.2</b> Realizar una revisión de la clasificación profesional teniendo en cuenta que todos los puestos, tareas...deben valorarse, a tales efectos, bajo criterios objetivos que garanticen la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.							
	x	x	x	Pendiente de inicio	Nº de informe realizado en cuanto a la revisión de la clasificación desagregado por sexo.	Dto. RRHH	
<b>Acción:</b>							
<b>3.3</b> analizar semestralmente las contrataciones, en relación al tipo de jornada.							
	x	x	x	Pendiente de inicio	Nº de informe de contrataciones desagregado por sexo	Dto. RRHH	
<b>Área 4: corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>							
<b>Objetivos:</b>							
➤ Asegurar que las distintas medidas de conciliación existentes son conocidas por toda la plantilla.							
➤ Fomentar la corresponsabilidad familiar y doméstica entre mujeres y hombres.							
<b>Acción:</b>							
<b>4.1</b> Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos vacacionales a los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares.							
	Enero 2011	x	x	Pendiente de inicio	Informe de nº de personas que hacen uso de este permiso.	Dto. RR.HH	
<b>Acción:</b>							
<b>4.2</b> Los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de baja por paternidad o maternidad, se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones salariales y/o laborales que se produzcan en la empresa durante la baja.							
Nov. 2010	x	x	x	En desarrollo	Informe de nº de personas que hacen uso de este permiso desagregado por sexo.	Dto. RR.HH	
<b>Acción:</b>							
<b>4.3</b> Potenciar y primar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres.							
Nov. 2010	x	x	x	Pendiente de inicio	Informe de nº de hombres que hacen uso de esta medida.	Dto. RR.HH	
<b>Acción:</b>							
<b>4.4</b> Evitar que la formación y las reuniones se establezcan fuera del horario laboral.							



Nov. 2010	x	x	x	En desarrollo	Informe de nº de cursos, reuniones que se realicen.	Dto. RR.HH	
<b>Acción:</b>							
4.5 Cuando el/a trabajador/a se encuentre en suspensión de maternidad, paternidad, excedencia, reducción de jornada por cuidado de hijo/a, de familiares, tengan derecho a la formación al igual que el resto de trabajadores/as en plantilla.							
Nov. 2010	x	x	x	Pendiente de inicio	Informe de nº de trabajadores/as que hacen uso de este permiso desagregados por sexo.	Dto. RR.HH	
<b>Área 5: salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo</b>							
<b>Objetivos:</b>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, teniendo en cuenta las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales (dobles jornadas y triples jornadas laborales...)</li> <li>➤ Definir un Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual, acoso moral y por razón de sexo especificando procesos y penalizaciones.</li> <li>➤ Considerar explícitamente el acoso sexual, moral y por razón de sexo como falta muy grave.</li> </ul>							
<b>Acción:</b>							
5.1 Realizar un estudio sobre las necesidades relativas de riesgos laborales y salud laboral, evaluando los puestos ocupados por mujeres teniendo en cuenta sus diferencias biológicas y sociales.							
Dic. 2010	x	x	x	Pendiente de inicio	Estudios realizados sobre las necesidades relativas referentes a los riesgos laborales y salud laboral, desagregados por sexo.	Dto. RR.HH	
<b>Acción:</b>							
5.2 Se tendrá en cuenta las diferencias biológicas entre mujeres y hombres en cuanto a ropa de trabajo y equipos de protección proporcionados.							
Nov. 2010	x	x	x	Pendiente de inicio	Informe de nº de trabajadores/as que hacen uso de la ropa de trabajo y los equipos de protección desagregado por sexo.	Dto. RR.HH	
<b>Acción:</b>							
5.3 Elaborar un Protocolo de actuación para intervenir en situaciones de acoso sexual, moral y por razón de sexo, especificando procesos y penalizaciones.							
Nov. 2010				En desarrollo	Grado de implantación del protocolo de prevención y actuación ante acoso sexual o por razón de sexo	Comisión Permanente de Igualdad	
<b>Acción:</b>							
5.4 Facilitar la ropa adecuada de trabajo y equipos de protección a las mujeres embarazadas.							
Nov. 2010				Pendiente de inicio	Informe de nº de trabajadoras que hacen uso de la de la ropa de trabajo y equipos de protección, en esta situación.	Dto. RR.HH	
<b>Acción:</b>							
5.5 Incluir en el próximo convenio colectivo del Personal Laboral y en el Acuerdo de Funcionarios, el Protocolo de actuación para intervenir en situaciones de acoso sexual, acoso moral y por razón de sexo, haciendo referencia expresa al mismo.							
Dic. 2010				Pendiente de inicio	Informe de inclusión del Protocolo	Dto. RR.HH	
<b>Área 6: Violencia de Género</b>							
<b>Objetivos:</b>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Proteger los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la Entidad del Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Cros.</li> </ul>							
<b>Acción:</b>							
6.1 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.							



Nov. 2010	x	x	x	En desarrollo	Informe de nº de medios de comunicación interna que tengan esta medida	Dto. RR.HH	
<b>Acción:</b>							
6.2 La Comisión de Negociación del Plan de Igualdad aprueba que la Entidad abone a la trabajadora víctima de violencia de género que haya solicitado reducción de jornada por esta causa, el 100% de la remuneración correspondiente a la jornada completa durante los primeros dos meses, tras la acreditación de su situación de víctima de violencia de género.							
Dic. 2010	x	x	x	En desarrollo	Informe anual sobre la situación respecto a la violencia de género (nº de solicitudes anuales, sin incluir ningún dato personal, ni identificación al respecto)	Dto. RR.HH Comisión Permanente de Igualdad	
<b>Acción:</b>							
6.3 La víctima de violencia de género se sentirá protegida y ayudada por el personal de la Entidad, rechazando todo el personal las actuaciones del agresor, siempre y cuando se produzcan agresiones, tanto verbales como físicas en el centro de trabajo.							
Nov. 2010	x	x	x	En desarrollo	Informe de nº de actuaciones	Dto. RR.HH	
<b>Área 7: Comunicación y sensibilización</b>							
<b>Objetivos:</b>							
➤ Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en la Entidad Excmo. Ayuntamiento de Jerez de los Cros.							
<b>Acción:</b>							
7.1 Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas de la Entidad para que no sean sexistas.							
	Enero 2011	x	x	Pendiente de inicio	Implantación del uso no sexista del lenguaje en la comunicación de la empresa	Dto. RR.HH	
<b>Acción:</b>							
7.2 Realizar un informe sobre el Plan de Igualdad, su ejecución y resultados.							
	Marzo 2011	x	x	Pendiente de inicio	Resultados sobre el informe del grado de ejecución del plan de igualdad.	Dto. RR.HH	
<b>Acción:</b>							
7.3 Dedicar un apartado en el Tablón de anuncios de la entidad donde aparezca el Plan de Igualdad, para que toda la plantilla tenga acceso a él.							
Dic. 2010				Pendiente de inicio	Tablón de anuncios de la Entidad	Dto. RR.HH	
<b>Área 8: Representación legal de la plantilla</b>							
<b>Objetivos:</b>							
➤ Promover la participación de las mujeres en la representación legal de los/as trabajadores/as de la Entidad							
<b>Acción:</b>							
8.1 Llevar a cabo unas charlas de información para sensibilizar a las mujeres a fomentar su participación en la representación legal de la plantilla.							
	Enero 2011	x	x	Pendiente de inicio	Informe de % de mujeres y hombres que forman parte de los órganos de representación legal de la plantilla. Informe de nº de charlas realizadas.	Dto. RR.HH	

## 5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

### Acción Positiva:

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "discriminación positiva").

(Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

### Barreras Invisibles:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones para su plena participación en la sociedad. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

### Conciliación del trabajo y la vida familiar y personal:

Situación de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y de corresponsabilidad tanto en el ámbito del empleo como del cuidado y gestión doméstica.

### Cultura organizacional:

Conjunto de significados, normas y valores que se comparten dentro de cada organización.

El papel de la cultura organizacional representa un tema central en el estudio sobre desigualdades de género, dado que continúa teniendo un enorme peso en la obstaculización del progreso profesional de las mujeres. (Fuente: Barberà, E., Sarrió, M., i Ramos, A., (coord.) "Directivas: Promoción profesional en España y Reino Unido". Valencia: Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universitat de València, 2000).

### Cuota:

Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación a puestos de trabajo. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

### Currículum Oculto:

Relación de datos biográficos que cualifican a las personas para la realización de actividades determinadas y que complementan y/o sustituyen la experiencia laboral así como los títulos y cualificaciones oficiales requeridas para el desempeño de dichas actividades. (Fuente: "Palabras para la igualdad". Madrid: Mujeres Vecinales y Confederación de Asociaciones de Vecinos, Consumidores y Usuarios de España, 2000).



#### Democracia paritaria:

Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

#### Desarrollo de carrera:

Recorrido profesional que una persona hace a lo largo de su vida laboral. Suele estar vinculado a los planes de carrera, práctica de gestión de recursos humanos que se desarrolla especialmente en las grandes empresas con personas que tienen potencial para su desarrollo profesional. La detección, planificación y desarrollo de los planes se realiza a instancia de la empresa conjuntamente con la persona interesada, quien participará en formaciones específicas y otro tipo de actividades que ampliarán sus conocimientos y experiencias. (Fuente: "Palabras para la igualdad". Madrid: Mujeres Vecinales y Confederación de Asociaciones de Vecinos, Consumidores y Usuarios de España, 2000).

#### Diferencia de retribución entre mujeres y hombres:

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

#### Discriminación:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación (apartado a) del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 de la OIT.

#### Discriminación directa:

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

#### Discriminación indirecta:

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del Consejo, del 9 de febrero de 1976, DO L 39 de 14.2.1976). (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).



#### División del Trabajo (debida al género):

La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

#### Empoderamiento:

Poder para poder controlar la propia vida dentro y fuera del hogar. Poder entendido no como medio de dominación sobre otras personas, sino como:

- a) Sentimiento de fortaleza interna y confianza para enfrentarse a la vida.
- b) Derecho a determinar nuestras selecciones vitales.

#### Emprendedora:

En el ámbito de la empresa y de políticas de promoción de empleo se define con este término a la mujer que decide poner en marcha una empresa o autoemplearse.

#### Equidad entre hombres y mujeres:

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

#### Estereotipos de género:

Representan los roles asignados tradicionalmente a la mujer y al hombre que configuran la base de nuestra sociedad y son los responsables de la discriminación de género en todos los ámbitos. No se puede entender el porqué de las dificultades de las mujeres en el acceso al poder si no se tiene presente que en el paradigma cultural actual persiste el modelo en que se asume al hombre como el cabeza de familia y principal proveedor de ingresos. Esta concepción responde a una distribución histórica desigual por géneros: el hombre con una disponibilidad absoluta al trabajo laboral y la mujer destinada a la maternidad y al cuidado y afecto en el seno de la familia.

#### Horario flexible:

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).



Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Igualdad de trato entre mujeres y hombres:

Ausencia de discriminación directa o indirecta, por razones de sexo. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas/transversalidad /Mainstreaming:

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen (comunicación de la Comisión COM (96) 67 final de 21.2.1996). (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Mainstreaming de género: (véase "integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas/transversalidad").

No discriminatorio respecto al sexo / no sexista:

Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto las correlaciones sexistas o la igualdad entre hombres y mujeres. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Participación equilibrada de mujeres y hombres:

Reparto de las posiciones de poder y toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 93/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

(Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Perspectiva de género:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

(Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Roles establecidos en función del sexo:

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en "Contrato basado en las diferencias de género". (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Segregación en el trabajo / en el empleo:

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical). (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Segregación horizontal:

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Segregación vertical:

Concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Síndrome de la Abeja Reina:

Tendencia de algunas mujeres que han conseguido altos cargos en áreas tradicionalmente masculinas a disociarse de su sexo y a no ser solidarias con los problemas de la mayoría de las mujeres. Esto impide que estas mujeres fomenten redes de poder para consolidar y facilitar el acceso de otras. (Fuente: García de León, María Antonia. "Élites discriminadas. A cerca del poder de las mujeres". 1999. A Ponencias del Congreso Internacional: "Las mujeres construyen el Mediterráneo del siglo XXI". (València, 8, 9 i 10 de març de 1999).

Techo de cristal:

Conjunto de mecanismos discriminatorios, aparentemente invisibles, creados por actitudes discriminatorias o por prejuicios que bloquean a las mujeres en su intento de acceder a puestos importantes de poder. (Fuente: Segerman-Peck, L.M. Networking and mentoring. A woman's guide. Londres: Judy Piatkus Ltd., 1991).