



2021-2024

# I PLAN DE IGUALDAD INTERNO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

---

## AYUNTAMIENTO DE TORREVIEJA



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE  
TORREVIEJA





## **INDICE**

---

<b>1. Presentación</b>	<b>pág.3</b>
<b>2. Introducción</b>	<b>pág.4</b>
<b>3. Marco legislativo</b>	<b>pág.6</b>
<b>4. Pasos previos</b>	<b>pág.16</b>
<b>4.1. Compromiso del Ayuntamiento</b>	<b>pág.16</b>
<b>4.2. Justificación</b>	<b>pág.20</b>
<b>4.3. Objetivos</b>	<b>pág.21</b>
<b>4.4. Temporalidad</b>	<b>pág.22</b>
<b>4.5. Personal</b>	<b>pág.22</b>
<b>4.6. Comisión de Igualdad</b>	<b>pág.22</b>
<b>5. Diagnóstico</b>	<b>pág.25</b>
<b>5.1. Datos y Análisis</b>	<b>pág.25</b>
<b>6. Medidas</b>	<b>pág.38</b>
<b>6.1. Medidas por Ejes de intervención</b>	<b>pág.38</b>
<b>Eje 1. Acceso al empleo: Selección y contratación</b>	<b>pág.39</b>
<b>Eje 2. Promoción profesional</b>	<b>pág.40</b>
<b>Eje 3. Formación</b>	<b>pág.41</b>
<b>Eje 4. Retribución</b>	<b>pág.43</b>
<b>Eje 5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>	<b>pág.44</b>
<b>Eje 6. Comunicación, imagen corporativa y lenguaje no sexista</b>	<b>pág.46</b>
<b>Eje 7. Salud Laboral</b>	<b>pág.47</b>
<b>Eje 8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo</b>	<b>pág.48</b>
<b>Eje 9. Prevención de la Violencia de Género.</b>	<b>pág.50</b>
<b>7. Seguimiento y evaluación</b>	<b>pág.51</b>
<b>7.1. Indicadores</b>	<b>pág.42</b>
<b>7.2. Calendario</b>	<b>pág.43</b>
<b>8. Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo</b>	<b>pág.53</b>
<b>9. Glosario de términos</b>	<b>pág.60</b>
<b>10. Anexos</b>	<b>pág.68</b>



## 1. PRESENTACIÓN

El compromiso por parte de los Ayuntamientos a llevar a cabo la elaboración de Planes de Igualdad para las personas trabajadoras, no se trata únicamente de un proceso interno, es además un reflejo de la responsabilidad y compromiso con todo el municipio. Implantar el principio de igualdad, requiere de un ejercicio transversal, que no únicamente puede llevarse a cabo de puertas hacia fuera. Por ello es tan importante el paso que se ha dado desde el Ayuntamiento de Torrevieja, un paso más, tras su Plan de Igualdad Municipal 2012-2016, para seguir trabajando en el objetivo de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Además, cumpliendo con lo recogido en dos cuerpos legales como son la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Estatuto Básico del Empleado Público que implica a todas las Administraciones Públicas, en la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015. Ambas, legislaciones vigentes que enmarcan y refuerzan la obligatoriedad de llevar a cabo los Planes de Igualdad Interno en estas instituciones.

Estos planes, fijan los objetivos de igualdad a alcanzar, removiendo los obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Mediante las estrategias y acciones adecuadas para su consecución. Poniendo además en funcionamiento sistemas eficaces y rigurosos de seguimiento y evaluación.

Por ello, este plan implica tanto el compromiso por parte del gobierno municipal, así como de cada persona que trabaja y forma parte del Ayuntamiento de Torrevieja. Pues de ello depende su cumplimiento, seguimiento y evaluación. Es una responsabilidad como ciudadana y ciudadano, además de un derecho individual, que recoge el propio EBEP<sup>1</sup>, en su artículo 14 letra j), el del empleado público a que se adopten medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Conceptos, estrechamente relacionados con la igualdad. Y es que el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio básico en nuestro Estado de Derecho. Para poder llevarlo a cabo es necesaria la aplicación de la perspectiva de género, en toda la política municipal, empezando por el propio consistorio.

Por todo lo anteriormente expuesto, porque es voluntad del Ayuntamiento de Torrevieja la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres y para dar cumplimiento a la legalidad, se desarrolla el presente Plan de Igualdad específico para el personal laboral y funcionario municipal.

---

<sup>1</sup> Estatuto Básico del Empleado Público



## 2. INTRODUCCIÓN

### ¿Qué es un Plan de Igualdad?

El Plan de Igualdad, como hemos adelantado en el apartado anterior, es una intervención que esclarece un proceso de trabajo en el que se lleva a cabo una serie de objetivos, medidas y acciones. Elaborando la planificación y coordinación adecuada para promover de manera progresiva la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. En otras palabras, el plan de igualdad es:

- Un documento **estratégico** dirigido a posicionar favorablemente a una Ayuntamiento u organización en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.
- Un documento **operativo de trabajo** integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades del Ayuntamiento en materia de igualdad.

Como tal, un instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento, tiene una serie de características que deben considerarse. Así es un instrumento:

- Estratégico ya que articula un nuevo enfoque de la organización a partir de un compromiso de alto nivel.
- Práctico y realista porque define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- Transversal en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas del Ayuntamiento, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.
- Participativo ya que interviene la representación de las trabajadoras y de los trabajadores, el equipo directo, a través de la Comisión de Igualdad, en caso de que se haya constituido, y la plantilla aportando sus opiniones y sugerencias.
- Vinculado con la mejora continua, ya que es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.



- Flexible porque está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.
- Transparente ya que debe garantizar el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de las trabajadoras y los trabajadores.



### 3. LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD: MARCO LEGISLATIVO

A continuación, expondremos el marco legislativo en el que se regula, establece y enmarca este Plan de Igualdad Interno entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Torreveja. Este apartado, es una herramienta eficaz a la hora de establecer objetivos, líneas principales, así como contextualizar y situarnos en la legislación y normativa. Demostrando una vez más que el principio de igualdad, es ya un principio básico que cualquier gobierno e institución debe hacer propio.

#### Normas de carácter estatal

##### **Ley 27/ 2003, de 31 de julio, Reguladora de la Orden de Protección.**

Esta norma utiliza ya el término violencia de género y establece medidas en el ámbito judicial de seguridad para las mujeres que la sufren. Reconoce que la violencia ejercida en el entorno familiar y, en particular, la violencia de género constituye un grave problema de nuestra sociedad que exige una respuesta global y coordinada por parte de todos los poderes públicos.

Es necesaria, en suma, una acción integral y coordinada que aúne tanto las medidas cautelares penales sobre el agresor, esto es, aquellas orientadas a impedir la realización de nuevos actos violentos, como las medidas protectoras de índole civil y social que eviten el desamparo de las víctimas y den respuesta a su situación de especial vulnerabilidad.

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

En su exposición de motivos define la violencia de género como el símbolo más brutal de la desigualdad Subvencionado por existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

El objeto de la Ley se circunscribe a la violencia ejercida por quien sea o haya sido el cónyuge o el hombre que esté o haya estado ligado a la mujer víctima por una relación similar de afectividad (pareja), aún sin convivencia (noviazgo). También limita la violencia de género a la violencia física, psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones y la privación arbitraria de libertad.

Esta Ley establece medidas contra la violencia que sufren las mujeres en el ámbito educativo, de la publicidad y los medios de comunicación, sanitario, de la tutela institucional, penal y judicial, así como:

- Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género: a la Información, a la Asistencia Jurídica, a la Asistencia Social Integral, Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social, Derechos de las Funcionarias Públicas, Derechos Económicos. Además del acceso a la vivienda y residencia pública como colectivo prioritario.



→ Medidas de Sensibilización, Prevención y Detección a través del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con dos objetivos estratégicos:

1. Mejorar la respuesta frente a la violencia de género.
2. Conseguir cambio en el modelo de relación social entre hombres y mujeres.

En el marco de estos objetivos, las actuaciones en las que tiene competencia la Administración Local son:

- a) Formación y especialización de profesionales en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- b) Formación y especialización de profesionales en el ámbito de los Servicios Sociales.
- c) Asistencia Social Integral.
- d) Medidas de información y campañas de sensibilización que analicen el fenómeno de la violencia de género.

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

Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres **(Art 15)**. “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”

Colaboración entre las Administraciones públicas **(Art 21)** La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Contenido de los Planes de igualdad **(Art. 46)**. 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. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una Ayuntamiento, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Formación para la igualdad **(Art 61)**. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.



La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (Art. 62) Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

**Art 63.** Evaluación sobre la igualdad en el empleo público. Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

**Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local**, en su artículo 27.3, apartado c), establece como competencia delegable en los municipios la “Prestación de servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer”.

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

**CAPÍTULO I. Disposiciones generales. Sección 1.ª Naturaleza y efectos de los convenios**

**Artículo 85. Contenido.**

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos



términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.



## CAPÍTULO II. Contenido del contrato de trabajo. 2.º Derechos y deberes derivados del contrato

### Artículo 17. *No discriminación en las relaciones laborales.*

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.



5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**

«2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.»

#### **Normativa estatal aprobada y que entra en vigor durante el desarrollo y aplicación de este Plan:**

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

#### **Artículo 1. Objeto.**

El presente real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,



aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

**El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.** ( cuya entrada en vigor se difiere al 14 de abril de 2021) desarrolla reglamentariamente el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (modificado por el RDL 6/2019, de 1 de marzo).

Artículo 4. *La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.*

1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.



4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

#### **Normas de carácter autonómico:**

**Decreto 210/1997, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano**, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

**Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Igualdad y Administración Pública Artículo 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo.** Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.

#### **Artículo 45. Igualdad en la promoción interna.**

Las administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública. Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.

#### **Artículo 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.**

- En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.
- Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación. La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.



#### **Artículo 47. Acoso sexual.**

La administración autonómica incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

#### **Artículo 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.**

Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

**Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana. LEY 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana**

**Artículo 51.** Principios de la selección. Todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público de conformidad con los siguientes principios:

- a) Mérito, capacidad e igualdad.
- b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- c) Transparencia. Subvencionado por Con el asesoramiento de:
- d) Imparcialidad y profesionalidad de las personas que formen parte de los órganos de selección.
- e) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- f) Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.
- g) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selección.
- h) Eficacia y eficiencia.
- i) Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

#### **Planes de igualdad (DA 11)**

Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

**LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.**

**Artículo 19.** Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat

Todas las empleadas públicas de la administración de la Generalitat podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos que prevé la Ley 10/2010, de 9



de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en el ordenamiento jurídico y la legislación vigente, y en los Planes de Igualdad de todas las administraciones públicas.

### **Artículo 31. Actuaciones de información y sensibilización social**

1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódicamente actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con el fin de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.
2. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.



#### 4. PASOS PREVIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN INTERNO DE IGUALDAD

##### 4.1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO

El primer paso de cara a elaborar el Plan, es el compromiso por parte del Ayuntamiento, y de su máximo responsable, en el caso de Torrevieja su alcalde. En ese sentido, se ha llevado a cabo la redacción y firma del documento en el que se declara lo siguiente:

*El Excelentísimo Ayuntamiento de Torrevieja declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como lo impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de esta, de acuerdo con la definición de este principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.*

*Para llevar a la práctica estos principios enunciados se asume la obligación de elaborar planes de igualdad para las personas trabajadoras del sector público que está recogida tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que afecta directamente la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos; como en Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba a el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (en adelante, el EBEP), que implica a todas las Administraciones Públicas. En el que se recoge el mandato general dirigido a las “Administraciones Públicas” para elaborar y aplicar un plan de igualdad para los trabajadores y trabajadoras dependientes de ellas. En esta ley, de manera expreso, se obliga las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, por eso, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres; de igual manera, obliga al hecho que el plan de igualdad elaborado y aprobado sea desarrollado en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal empleado.*

*Esta Administración se compromete a desarrollar las medidas de igualdad en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y ocupación, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de manera especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras, pose a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.*

*De este principio de igualdad también se hará partícipe a todas las empresas prestamistas y/o concesionarias de los servicios públicos con las cuales esta Administración mantiene relaciones.*

*El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias señaladas en el Artículo 46.2 de la Ley 3/2007 de acceso a la ocupación, 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. Así como respetará los criterios de actuación que se establecen en el Artículo 51 para las Administraciones Públicas, según lo cual, estas en el ámbito de sus competencias, removerán los obstáculos que implican cualquier tipo de discriminación, facilitarán la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentarán la formación en igualdad, promoverán la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración, establecerán medidas de protección frente a situaciones de acoso sexual, establecerán medidas para eliminar discriminaciones retributivas por razón de sexo y evaluarán la efectividad del principio de igualdad.*

*Para todo esto se diseñarán actuaciones que suponen mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Ayuntamiento y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.*

*Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.*

*Por todo el anteriormente expuesto, y para dar cumplimiento a la legalidad y porque el Ayuntamiento de Torrevieja, desea la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, elaborará e implementará un plan de igualdad específico para el personal laboral y funcionario. Para lo cual contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras en todo el proceso de desarrollo del plan que será anexo al convenio colectivo del personal laboral y al reglamento de funcionarios del Ayuntamiento.*

*Adjuntamos a continuación, en formato de imagen, y como ANEXO 1 ha este plan, dicho compromiso firmado por el Excelentísimo Alcalde de Torrevieja el Sr. Eduardo Jorge Dolón Sánchez.*



## DECLARACIÓN DE COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE TORREVIEJA

El Excelentísimo Ayuntamiento de Torrevieja declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la misma, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Para llevar a la práctica estos principios enunciados se asume la obligación de elaborar planes de igualdad para las personas trabajadoras del sector público que está recogida tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que afecta directamente a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos; como en Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba a el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (en adelante, el EBEP), que implica a todas las Administraciones Públicas. En el que se recoge el mandato general dirigido a las "Administraciones Públicas" para elaborar y aplicar un plan de igualdad para los trabajadores y trabajadoras dependientes de ellas. En esta ley, de manera expresa, se obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, por ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres; de igual modo, obliga a que el plan de igualdad elaborado y aprobado sea desarrollado en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal empleado.

Esta Administración se compromete a desarrollar las medidas de igualdad en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

De este principio de igualdad también se hará partícipe a todas las empresas prestadoras y/o concesionarias de los servicios públicos con las cuales esta Administración mantiene relaciones.

Eduardo Jorga Dolón Sánchez (1 de 1)  
Alcalde  
Fecha Firma: 27/01/2021  
HASH: 41f2b18e0ab02a11ab904fb33462f1



Cód. Validación: TO M427X 4M555024M744 Verificar en: https://verificaciodoc.sedelectronica.es/  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 2



El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias señaladas en el Artículo 46.2 de la Ley 3/2007 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. Así como respetará los criterios de actuación que se establecen en el Artículo 51 para las Administraciones Públicas, según lo cual, éstas en el ámbito de sus competencias, removerán los obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación, facilitarán la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentarán la formación en igualdad, promoverán la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración, establecerán medidas de protección frente a situaciones de acoso sexual, establecerán medidas para eliminar discriminaciones retributivas por razón de sexo y evaluarán la efectividad del principio de igualdad.

Para todo ello se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Por todo lo anteriormente expuesto, y para dar cumplimiento a la legalidad y porque el Ayuntamiento de Torrevieja desea la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, elaborará e implementará un plan de igualdad específico para el personal laboral y funcionario. Para ello contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras en todo el proceso de desarrollo del plan que será anexo al convenio colectivo del personal laboral y al reglamento de funcionarios del ayuntamiento.

Excmo. Sr. EDUARDO DOLÓN  
Alcalde de Torrevieja



Cód. Verificación: 701442F7Y4TMV5S02JRN7X44 | Verificación: <https://torrevieja.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 2



## 4.2 FUNDAMENTACIÓN: PRINCIPIO RECTOR DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Debemos a continuación, abarcar de manera más detallada la fundamentación de este Plan, así como justificación, en las cuales encontramos la base fundacional en el Principio rector de políticas públicas. Y es que acogiéndonos de nuevo a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 15, denominado “Transversalidad del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, establece lo siguiente:

*“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.*

En base a ello, cabe establecer los conceptos claves, que formarán la columna vertebral que rige y estructura este Plan de Igualdad Interno, son los siguientes:

La **transversalidad**, que es la capacidad del trabajo conjunto, del trabajo en equipo, coordinado y que tiene en cuenta necesidades y oportunidades desde las diferentes miradas y ámbitos. Por lo tanto, un carácter transversal de género, va más allá, e implica a todas las concejalías en la elaboración del proyecto de corporación municipal con una perspectiva de género, en todas sus actuaciones.

Es fundamental que todos los departamentos y/o áreas municipales formen parte en la aplicación del principio de igualdad de género, aplicando para ello la **perspectiva de género**, - segundo concepto esencial- a la hora de llevar a cabo, el diseño, programación y evaluación de sus actuaciones. Solo así podremos reconocer y detectar la manera en que están construidas las diferencias entre mujeres y hombres en un contexto determinado. Para ello se debe analizar la situación de unas y otros tomando el concepto “género” como un elemento analítico básico.

Debemos entender el género, como la construcción social en base al sexo, masculino - femenino, con el que nacemos las personas. Así mediante la reproducción y fomentación de los roles y estereotipos, se socializa de manera desigual a mujeres y hombres. El género, ha sido y es un elemento opresor y de sumisión, sobre todo para las mujeres. Pues es a ellas, a las que se les ha otorgado un papel secundario y subordinado frente a los hombres. Esta es la raíz de la desigualdad de género, y su expresión más violenta, la violencia de género. Y la base de la estructura de la sociedad patriarcal.

Por ello, llegamos al tercero de los principios recortes, el **empoderamiento** de las mujeres en el Ayuntamiento y en el municipio. Entendido este, como el proceso por el cual las mujeres, en un contexto en el que están en desventaja por las barreras estructurales de género, adquieren o refuerzan sus capacidades, estrategias y protagonismo, tanto en el plano individual como colectivo, para alcanzar una vida autónoma en la que puedan



participar, en términos de igualdad, al acceso a los recursos, al reconocimiento y a la toma de decisiones en todas las esferas de la vida personal y social.

Por ello, a lo largo del proceso de elaboración de este Plan de Igualdad, es necesario llevar a cabo un análisis de estructuras internas de las administraciones locales, y sus funcionamientos internos, para poder garantizar la apuesta por la igualdad de género. Así, dar como entidad local, un paso hacia adelante demostrando y poniendo en práctica su compromiso, dando ejemplo, mediante su propio funcionamiento como institución.

#### 4.3 OBJETIVOS Y EJES DEL PLAN

Basado en el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, el objetivo general del plan de igualdad es:

- Apoyar y contribuir a eliminar las desigualdades existentes, así como contribuir a detectar y evitar posibles situaciones futuras que no respeten la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres en el ámbito laboral municipal.
- Disminuir la brecha de género en la gestión de la plantilla municipal.
- Integrar la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos.
- Favorecer el equilibrio entre sexos en las diferentes categorías profesionales.
- Garantizar un ambiente laboral libre de acoso, y comprometido con la prevención y erradicación de la violencia de género.
- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal entre todas las personas que integran la plantilla.
- Desarrollar un trabajo coordinado, efectivo y con visión estratégica en materia de igualdad, que permita la incorporación progresiva del enfoque de género en la organización interna municipal.

En concordancia con los objetivos, los ejes que enmarcan el Plan son:

- **Garantizar la paridad de género:** evaluar y diseñar estrategias para garantizar la paridad de género en los organismos municipales.
- **Aplicar la perspectiva de género de manera transversal:** propiciar la formación en igualdad de género, que propicie el incremento de formación y concienciación, incrementando a su vez la



situación de equidad e igualdad en el Ayuntamiento. Para propiciar que las medidas municipales, partan de una perspectiva ya implementada.

- **Propiciar la corresponsabilidad:** generar conciencia y sensibilización sobre la necesidad de medidas y espacios que hagan posible una conciliación real de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras del Ayuntamiento. Fomentando la importancia de las tareas de los cuidados, y la implicación de los hombres en ellas.

#### 4.4. ÁMBITO TEMPORAL: VIGENCIA Y DURACIÓN

Este plan específico de igualdad para el personal y el funcionariado del Ayuntamiento de Torrevieja tiene establecida una duración para su desarrollo e implantación de tres años a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial. No obstante, este plan debe entenderse como prorrogado y en vigencia, hasta la aprobación de un siguiente Plan, el que sería el II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Torrevieja.

Se establece como recomendación y garantía de evaluación, que con anterioridad a tres meses antes del final del período de vigencia, los firmantes se reunirán para evaluar, plantear y establecer los siguientes planes. Elaborando el informe que estudie, analice, y evalúe las medidas implementadas, en ejecución o en desarrollo, para ello además se dispondrá en este mismo documento de los indicadores procedentes. Dicha evaluación, correspondería ser tomada en cuenta para futuros planes internos.

#### 4.5 ÁMBITO PERSONAL:

Este I Plan Interno de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Torrevieja, será de aplicación a todo el personal del Ayto. de Torrevieja, con independencia de su relación laboral o funcional, ya sea de carácter fijo o temporal.

#### 4.6 CREACIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD EFECTIVA Y LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (en adelante Comisión de Igualdad).

Para llevar a cabo este Plan de Igualdad, y tal y como recoge la legislación con anterioridad señalada, el Ayuntamiento de Torrevieja, llevará a cabo la creación de una Comisión de Igualdad que estará compuesta de forma paritaria, en número y, si es posible, en sexo, por un representante de cada una de las secciones sindicales en el Ayuntamiento, en representación del personal, e igual número de integrantes en representación del Ayto. de Torrevieja. Será presidida por la Alcaldía o concejal/a en quien delegue. Tendrá la consideración de órgano colegiado a los efectos previstos en la Ley 40/2015 y contará además de con presidencia, con una persona encargada de las



funciones de secretaría.

Criterios a tener en cuenta:

- A las reuniones de la Comisión de Igualdad podrán asistir asesores/as por cada una de las secciones sindicales y por parte de la Administración.
- La Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento del Plan reuniéndose, en sesión ordinaria, cada seis meses para evaluar los avances del mismo, levantándose acta de cada reunión. Los acuerdos deberán ser aprobados por mayoría absoluta, salvo que la Comisión acuerde un régimen más flexible.
- Las reuniones de la Comisión de Igualdad se llevarán a cabo en horario laboral.
- La Comisión de Igualdad realizará Informes anuales de seguimiento y el Informe final de evaluación.
- La Comisión de Igualdad elaborará los datos actualizados en cada reunión de evaluación del Plan.
- 72 horas antes de cada reunión de la Comisión de Igualdad se enviará a las partes el acta de la reunión anterior y el orden del día.
- La Comisión de Igualdad puede ser convocada de forma extraordinaria cuando una persona de sus miembros lo solicite.
- Para el seguimiento del cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad, el Ayuntamiento aportará la información estadística desagregada por sexo para cada una de las acciones que se lleven a cabo.
- Le corresponde a esta Comisión ser informada en materia de género en el acceso al empleo, promoción, formación y acoso.
- Será función de esta Comisión elaborar y proponer, así como, analizar las medidas adoptadas y en los casos que no sean efectivas les corresponde analizar y en su caso adoptar nuevas medidas.
- Es función de la Comisión de Igualdad asesorar y apoyar en la detección de conductas contrarias a la igualdad.
- La Comisión de Igualdad propondrá medidas para evitar el acoso sexual en el trabajo, así como atenderá las posibles quejas o denuncias que se puedan dar.
- En aras de garantizar la efectividad de su funcionamiento, la Administración podrá proponer a personas procedentes de la organización municipal o de fuera de ella que, por su cualificación, experiencia, disponibilidad u otros factores, realmente favorezca el cumplimiento de los fines de la Comisión de Igualdad.



- La participación en esta Comisión no dará derecho a retribución alguna, sin perjuicio de las indemnizaciones que, por razón del servicio, puedan reconocerse.
- Se aplicarán medios telemáticos en el régimen de convocatorias, sesiones, actas, acuerdos...etc.

## 5. DIAGNÓSTICO

### 5.1. DATOS Y ANÁLISIS

Hay que tener en cuenta la situación particular del Ayuntamiento de Torrevieja. Torrevieja, es un municipio de la Comunitat Valenciana. Se trata de un municipio costero del sur de la provincia de Alicante, dentro de la comarca de la Vega Baja del Segura. Cuenta con 84.667<sup>2</sup> habitantes, que la sitúa en la tercera ciudad en número de habitantes, después de Alicante y Elche, y la quinta de la Comunitat Valenciana.

Las áreas municipales que tiene el Ayuntamiento de Torrevieja son: Agencia de Desarrollo, Archivo Municipal, Aseo Urbano, Bienestar Social, Cementerio, Censo y Estadística, Comercio y Hostelería, Consumo – OMIC, Cultura, Deportes, Educación, Fiestas, Gente Mayor, Hacienda, Infraestructuras, Innovación, Juventud, Medio Ambiente, Mercados, Ocupación Vía Pública, ONG y Voluntariado, Participación, Patrimonio, Patronato de Habaneras, Playas, Policía Local, Protección Animal – Albergue Municipal, Protección Civil, Recursos Humanos, Residentes Internacionales, Sanidad, Transporte, Turismo (externa), Urbanismo.

El alcalde y máximo responsable del consistorio es el Sr. Eduardo Dolón, desde el 15 de junio del 2019, y en el momento de llevar a cabo este I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Torrevieja.

Respecto a la concienciación y promoción de la igualdad, hasta el momento, el municipio de Torrevieja, cuenta con un I Plan Municipal de Igualdad, en el que ya muestra su compromiso formal de promover la igualdad entre mujeres y hombres, mediante medidas municipales de sensibilización y concienciación, así como de participación y desarrollo local.

Abarcando el foco de nuestro diagnóstico, los datos sobre la plantilla del Ayuntamiento, así como los mismos segregados y toda la información laboral deben actualizarse periódicamente. Será en este caso la Comisión de Igualdad quién debe realizar periódicamente un diagnóstico y una revisión precisa, estableciendo mecanismo para poder analizar la evaluación, así como desarrollo y trayectoria de las acciones que se establecerán en este documento.



---

<sup>2</sup> INE 2020

A la hora de llevar a cabo nuestro diagnóstico, en primer lugar, debemos conocer y exponer el número de personas que trabajan en el Ayuntamiento de Torrevieja, a continuación, llevaremos a cabo un exposición y análisis de la situación de la plantilla segregada por sexos.

→ **Número de Plantilla:**

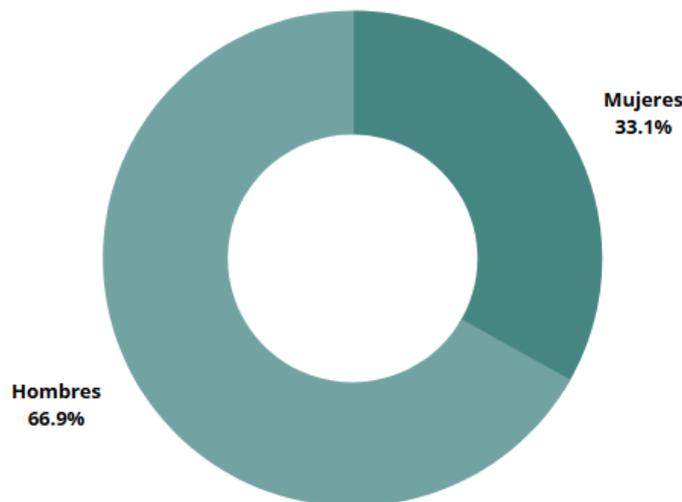
El Ayuntamiento de Torrevieja está compuesto por un total de 709 personas empleadas.

**Distribución de la plantilla general por sexo:**

De ese total, de 709 trabajadores y trabajadoras, debemos concretar que, el 33,15% son mujeres mientras que el 66,85% son hombres. Lo que en datos absolutos corresponde con:

- Mujeres: 235
- Hombres: 474

*Gráfico 1: Desegregación de la plantilla total por sexo*



Este porcentaje del 33,1% - 66,9% nos lleva a afirmar, que la actual plantilla del Ayuntamiento de Torrevieja, no cuenta con el equilibrio establecido en criterios de igualdad: 40% - 60%. Pero que, sin embargo, se acerca mucho a ello.

Para poder conocer con mayor profundidad la situación de igualdad entre mujeres y hombres, expondremos y analizaremos la distribución y situación de la plantilla; que es lo que desarrollaremos y abarcaremos en los apartados siguientes.

### Distribución de la plantilla por edades:

- 20-29 años: Mujeres 55 (23,40%);  
Hombres 66 (13,93%)
- 30-39 años: Mujeres 35 (14,89%)  
Hombres 50 (10,55%)
- 40-49 años: Mujeres 79 (33,63)  
Hombres 161 (33,97%)
- 50 y más años: Mujeres 62  
(26,38%); Hombres 171 (36,08%)

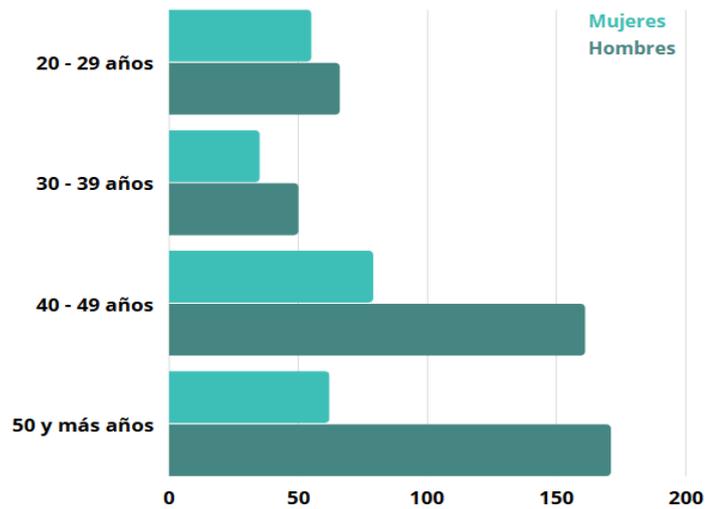


Gráfico 2: Plantilla por edades y sexo.

La distribución de la plantilla por edades, muestra dos datos relevantes. En ningún intervalo de edad, el número de mujeres, supera al número de hombres. El intervalo de edad, con un número cercano de mujeres y hombres es entre los 30 y 39 años. Y el que más mujeres concentra, es el intervalo comprendido entre 40-49 años.



Por otro lado, observamos de manera clara, que hay un amplio número de la plantilla que son varones de entre 40 años y más de 50 años. Lo que nos muestra una radiografía, de una plantilla con un porcentaje mayoritario de trabajadores cercanos a la edad de jubilación. Esto señala, que, medio - largo plazo, el Ayuntamiento, deberá llevar a cabo, un proceso de renovación de la plantilla. Es importante que, para ese momento, se cuide los procesos de promoción interna, así como de selección, con criterios de igualdad de género.

### Distribución de la plantilla por nivel de estudios:

Respecto al nivel de estudios, en datos absolutos y en porcentajes la plantilla se distribuye de la siguiente manera:

- Sin estudios: Mujeres 28 (11,91%); Hombres 169 (35,65%)

- Estudios primarios: Mujeres 93 (39,57%); Hombres 91 (19,20%)
- Estudios Secundarios: Mujeres 53 (22,55%); Hombres 162 (34,18%)
- Estudios universitarios: Mujeres 61 (25,96%); Hombres 52 (10,97%)

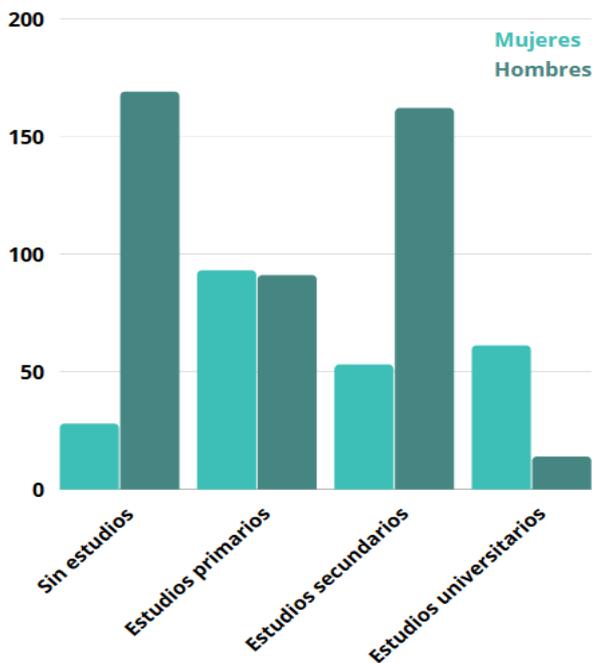


Gráfico 3: Plantilla por nivel de estudios

Detectamos que, hay dos amplios niveles ocupados mayoritariamente por hombres, que son el nivel de “sin estudios” y “estudios universitarios”.

Las mujeres ocupan un mayor porcentaje en el nivel de “estudios universitarios”, siendo este el único nivel en el que la diferencia frente a los hombres es muy notoria.

Por otro lado, es el nivel de “estudios primarios” en el que el número de mujeres y el de hombres, es similar.

### Distribución de la plantilla por departamentos:

A continuación, pasamos a analizar los datos relacionados con la distribución de mujeres y hombres por departamentos. Este es un análisis muy significativo a la hora de aplicar la perspectiva de género, pues es uno de los elementos que nos muestra de manera más clarificadora la situación en relación con la igualdad y promoción de la misma en el Ayuntamiento, al poder identificar si cuenta con áreas especialmente masculinizadas y/o feminizadas.

A continuación, expondremos en la siguiente tabla, el número total de plantilla en cada área del Ayuntamiento, así como la segregación por sexos en cada una de las mismas.



Tabla 1 Datos departamentos desagregados por sexo

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Agencia de Desarrollo Local	5	4	1
Departamento AMICS	2	1	1
Biblioteca Municipal	3	-	3
Departamento de Comercio y Participación Ciudadana	3	2	1
Departamento de deportes	51	40	11
Departamento de Informática	5	5	-
Departamento de Mercados	2	1	1
Departamento de Ocupación de la Vía Pública	4	1	3
Área de Parques y Jardines	17	14	3
Departamento de Sanidad	1	1	-
Área de personal	9	7	2
Urbanismo	24	8	16
Servicios Sociales	21	5	16
Departamento de Tercera Edad	6	4	3
Tesorería	7	1	6
Departamento de Transportes	1	-	1
Servicio de Recogida de Animales	3	-	3
Área de Censo y Estadística.	6	2	4
Policía Local	161	135	26
Alcaldía	20	8	12
Departamento de Medio Ambiente	2	1	1
Oficina de información al Residente Extranjero	1	1	0
Patronato Municipal de Habaneras	3	3	
Oficina de Información Juvenil	8	4	4
Oficina al Consumidor	2	1	1



Departamento de Educación	7	3	4
Departamento de Cultura	37	15	22
Departamento CITIC	2	2	-
Departamento de Aseo Urbano	3	3	-
Archivo	5	2	3
Departamento de Aperturas	9	4	5
Departamento de Proyectos	4	2	2
Registro Municipal	10	2	8
Infraestructuras y Servicios	8	6	1
Secretaría	17	5	12
Servicio Médico de Empresa	3	1	2

Estos datos expuestos en las tablas, nos señalan que efectivamente, sí hay un proceso de feminización y masculinización en algunas áreas y departamentos. De manera muy notoria en las siguientes:



- Deportes**
- Informática**
- Jardines**
- Policía**
- Infraestructuras**



- Biblioteca**
- Secretaría**
- Cultura**
- Servicios Sociales**
- Registro municipal**

Llama la atención aquella, sobre todo en las áreas señaladas, que tienen más de un 80% de ocupación de uno de los dos sexos, ya que además correspondería a lo que tradicionalmente se ha reforzado como “sector masculino”: deportes, informáticas, policía, etc. Y lo que se ha considerado históricamente como “sector femenino”: biblioteca, secretaría, servicios sociales, etc. En este aspecto, es necesaria focalizar medidas de corrección en estas áreas que rompan con los patrones establecidos, apostando por un reparto más equitativo de puestos de trabajo, entre mujeres y hombres.



## Reclutamiento y selección

- En los procesos de selección que se realizan en el Ayuntamiento aún no se tiene en cuenta si existe infraestructura de mujeres en el puesto, pero sí se intenta asegurar candidaturas paritarias.
- En los procesos de selección se empieza a tener en cuenta, según el puesto la valoración en formación en igualdad de género.
- Se está implementando el uso de forma intencionada de lenguaje no sexista en la descripción del puesto de trabajo, en sus publicaciones. Dentro de sus manuales de reclutamiento y selección, y buenas prácticas se hace mención al uso de lenguaje no sexista.
- No se observa discriminación directa en las descripciones de puestos de trabajo. Se da un gran detalle de las funciones de los puestos a desarrollar, asimismo, se destaca las capacidades y habilidades requeridas, así como la experiencia valorada.



## Tipos de Contratos:

### Contratos de carácter temporal e indefinido

Siendo una variable clara a la hora de analizar el Ayuntamiento, la distribución del personal laboral por tipo de contrato evidencia las mujeres únicamente tienen el tipo temporal de contratación, ya que el 100% de sus contratos son de este carácter. En el caso de los hombres, el 96,90% tiene un contrato temporal, pero, además, el 2,33% tiene un contrato fijo y un 0,78% indefinido. Así dentro de la plantilla hay presencia equilibrada de contratación respecto del total de la plantilla, dándose equilibrio en cuanto a la presencia de mujeres y hombres, en el tipo de contrato.

Sin embargo, sí debemos señalar que son ligeramente los contratos fijos e indefinidos únicamente han recaído.

### Distribución de funcionario por grupos profesionales:

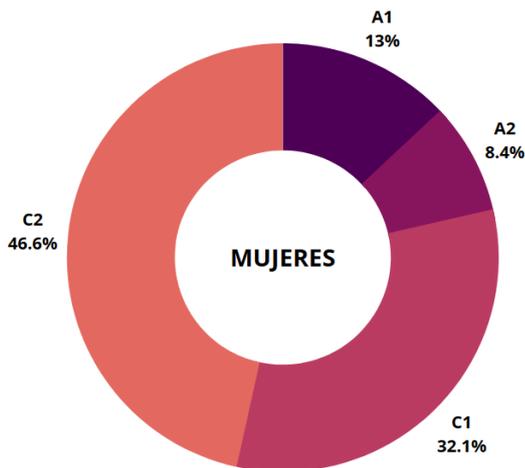


Gráfico 4: mujeres por sectores profesionales

Observamos que, en el caso de las mujeres, la mayoría realiza su actividad laboral dentro del grupo profesional C2, con 61 mujeres, que supone el 46,6%. Seguido de las que realizan su trabajo en el sector profesional C1, un total de 42 mujeres. No encontramos mujeres en el sector profesional B. En el caso de los sectores A1 y A2, encontramos que 17 mujeres llevan a cabo su trabajo en el primero, y 11 en el segundo sector.

Podemos ver en el caso de los hombres, que la gran mayoría ocupa el sector C1, con un total de 143 trabajadores en él. Mientras que el siguiente bloque cuenta con 50 trabajadores, el sector C2. El sector B, tampoco es ocupado por ningún hombre. El sector profesional A1, cuenta con 21 hombres desempeñando su labor en él, y en el caso de A2, un total de 8 hombres.

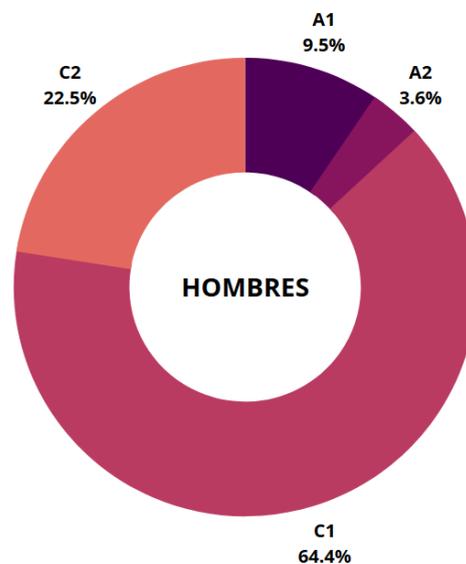


Gráfico 5: hombres por sectores profesionales

### Política retributiva

Para poder llevar a cabo el análisis, conozcamos primero lo que han percibido en concepto de sueldo y trienios el funcionariado, en el último año. Cuantías referidas a doce mensualidades, recogidas a continuación:



*Tabla 2: Sueldo y trienio por grupo profesional*

GRUPO PROFESIONAL	SUELDO (€)	TRIENIOS (€)
A1	14.442,72	555,84
A2	12.488,28	453,36
B	10.916,40	397,68
C1	9.376,68	343,08
C2	7.803,96	233,52

El funcionariado, referido en el punto anterior, percibe cada una de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre, en concepto de sueldo y trienios, importes que se recogen a continuación:

*Tabla 3 Pagas extraordinarias por grupo profesional*

GRUPO PROFESIONAL	SUELDO (€)	TRIENIO (€)
A1	749,38	28,85
A2	765,83	27,79
B	793,33	28,92
C1	681,43	24,91
C2	650,20	19,44

Conociendo la distribución por sexos de cada uno de los grupos profesionales, expuestos en el apartado anterior, y comparando con la tabla anterior, extraemos los siguientes datos, referente a los tramos de distribución salarial:



Tabla 4 Tramos distribución salarial

Tramos distribución salarial:	Representación por sexo:
Entre los 7.200€ y los 10.000€	Más mujeres
Entre los 10.001€ y los 12.000€	Más hombres
Entre los 12.001€ y los 14.000€	Igual relación, 40%-60%
Entre los 14.001€ y los 16.000€	Igual relación, 40%-60%
Más de 16.001€	Igual relación, 40%-60%

Analizando los datos referidos y totales respecto a las retribuciones, identificamos que la retribución media mensual de las mujeres, es menor que la de los hombres. Y sucede lo mismo sumando el valor total de los complementos salariales y los incentivos de las personas que trabajan en el Ayuntamiento, de nuevo son ellas recibe un valor menor. Sin embargo, esto se debe al sector profesional en el que mayoritariamente de desarrollan su trabajo. Además, de la relación estrecha que tiene este dato, con el tipo de contrato.

Cabe señalar, de hecho, que, el convenio colectivo del Ayuntamiento define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos.

Determinamos, que, en cuanto al acceso, no hay discriminación por razón de sexo, ya que se considera que los pluses y/o complementos salariales son accesibles en igualdad de condiciones para toda la plantilla. Y que, en el análisis general, no se observa ninguna retribución desigual por razón de sexo.

### Promoción interna

Se observa que en los últimos cuatro años ha habido promociones internas en el Ayuntamiento, y que los canales para informar al personal de posibles vacantes para la promoción interna no presentan problemas para garantizar la no discriminación por razón de sexo. La comunicación se hace de manera extensiva a toda la plantilla y con lenguaje neutro.

En la actualidad no se está llevando de manera concreta la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional.



Las personas responsables del proceso de selección, no han recibido concretamente formación y/o información en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Respecto a los resultados de cada una de las fases del proceso de selección, no son publicados desagregados por sexo.

### Formación continua

A lo largo de su desarrollo como Ayuntamiento, se ha llevado a cabo programas formativos específicos, respondiendo a sus necesidades y las de sus trabajadoras y trabajadores.

Tras el análisis de estas medidas formativas observamos lo siguiente:

- El Ayuntamiento ha declarado una firme intención en desarrollar aún más el apartado formativo en el presente Plan de Igualdad.
- El proceso de formación en el Ayuntamiento, es un proceso abierto que se comunica a toda la plantilla de manera clara y accesible.
- En general los cursos impartidos por el Ayuntamiento se dan tanto dentro de la jornada laboral, como fuera de la jornada laboral. Estableciendo en cualquier caso cursos on-line o formación no presencial.

Por lo tanto, no se observan medidas discriminatorias en su proceso formativo. Pero se debe trabajar en la línea de garantizar que la asistencia a estos programas de formación esté pensada de manera que permitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

### Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación



El tipo de jornada laboral que tiene garantizada la conciliación de la vida personal de las personas trabajadoras, considerando un horario conciliador al no alargarse más de las 17h de la tarde. Pero debemos señalar que se sigue trabajando bajo la cultura del alargamiento extraoficial de jornada, en épocas de excesos de trabajo.



Cabe señalar que más de la mitad de la plantilla del Ayuntamiento de Torrevejea tiene hijas e hijos a su cargo, así como alguna persona en situación de dependencia o de la tercera edad. Lo que señala que el apartado de conciliación les afecta con mayor particularidad, al tener que atender al trabajo de los cuidados en su vida personal y familiar.

El Ayuntamiento de Torrevejea, cumple con todas las medidas de conciliación laboral, personal y familiar establecidas por ley, en ese aspecto debemos tener en cuenta además los siguientes datos:

- Se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y personal.
- No se lleva a cabo formación y/o información a la plantilla sobre materia de conciliación.
- Régimen de reducción de jornada para embarazadas sin reducción de salario, a partir de la 36ª semana de gestación.
- Se identifican medidas establecidas en políticas de permisos y ausencias retribuidas, y política de reducción de jornada, según lo establecido en convenio colectivo aplicable, así como lo establecido en la norma general.
- El teletrabajo se contempla como medida.

### **Comunicación y uso del lenguaje no sexista:**

La comunicación hacia el municipio que lleva a cabo el Ayuntamiento es muy importante, de cara al ejemplo y compromiso que se lleva a cabo. Cabe señalar por ello, que:

- La publicidad y campañas llevadas a cabo por el Ayuntamiento cuida la imagen y roles que fomenta y reproduce. Evitando el uso de imágenes que infravaloren o estereotipen a las mujeres.
- Se está llevando a cabo el cuidado de la sobre representación masculina, o el androcentrismo a la hora de publicitar o llevar a cabo una campaña municipal.
- En cuanto al uso del lenguaje sexista, en general se sigue utilizando en masculino genérico en mucha de la documentación del Ayuntamiento. Sigue faltando el uso mayoritario del lenguaje inclusivo.



- Falta de formación o de aportación de un manual y/o información sobre el uso del lenguaje inclusivo para la plantilla.

### **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo**

El Ayuntamiento de Torrevieja cuenta con un protocolo de prevención del acoso laboral, *PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TORREVIEJA, DE FECHA 30 DE NOVIEMBRE DE 2016*. Pero el mismo, no contempla el acoso sexual o por razón de sexo, ni establece ningún tipo de indicación al respecto.

En ese sentido, el Ayuntamiento carece de un Protocolo específico de prevención de acoso de sexual o por razón de sexo, que acoja todas las medidas y prevenciones que se debe y que está recogido en la legislación vigente de la materia. Por lo tanto, podemos afirmar que actualmente, en este sentido, no se está desarrollando medidas con el fin de prevenir este tipo de acoso en el ámbito laboral, lo que señala una gran urgencia en tomar medidas al respecto.

## 6. MEDIDAS POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN

A continuación, vamos a especificar las medidas y acciones que llevar a cabo en este I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Torreveja. Tras la introducción, marco jurídico y el compromiso adquirido, hemos llevado a cabo el diagnóstico, de la situación de la plantilla del Ayuntamiento. En este tercer bloque, vamos a especificar las medidas que poner en marcha, diseñadas y elaboradas para corregir aquellos aspectos en los que las mujeres no están en igualdad de condiciones frente a sus compañeros, prevenir futuras desigualdades de oportunidades y, llevar a cabo desde el Ayuntamiento un trabajo de promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres, que se una referencia tanto hacía los trabajadores y trabajadoras, como hacia todo el municipio. La exposición de las medidas, se va a organizar por 9 ejes de trabajo. Propiciando la transversalidad y la coactuación en las diferentes áreas.

Estos son los ejes de trabajo:



- Eje 1. Acceso al empleo: selección y contratación.
- Eje 2. Promoción profesional.
- Eje 3. Formación.
- Eje 4. Retribución.
- Eje 5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 6. Comunicación, imagen corporativa y lenguaje no sexista.
- Eje 7. Salud Laboral
- Eje 8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
- Eje. 9. Prevención de la Violencia de Género

En cada uno de los ejes, expondremos los objetivos específicos a cumplir, las acciones, las áreas responsables de las mismas, así como el tiempo para llevarlas a cabo. Además de los indicadores que faciliten, llegado el momento, la evaluación y seguimiento de las medidas.

Toda acción positiva y en línea con las medidas, es sumar a un trabajo que debe ser colaborativo y participativo. Para ello, la Comisión de Igualdad, será la encargada de llevar a cabo un trabajo de puesta en marcha pautado, contando con las áreas y/o agentes responsables de cada eje. Promoviendo el trabajo multidisciplinar y trazando las diferentes rutas que aquí se proponen.

## Eje. 1. Acceso al empleo: selección y contratación

Un Ayuntamiento que incorpore la perspectiva de género en las oportunidades de empleo garantiza que la gestión global de la población activa mejore sustancialmente. Además, garantizando un compromiso de la igualdad como un principio básico. Por ello en este eje, se señalarán las medidas referidas a asegurar la perspectiva de género, así como la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, en los procesos de selección y contratación llevados a cabo por el Ayuntamiento.



### Objetivos:

- Reconocer el potencial de las mujeres e incorporarlas a la fuerza laboral en todos las áreas y niveles.
- Promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos.
- Eliminar las barreras a cualquier forma de discriminación en el acceso a las oportunidades de empleo público y el desarrollo profesional de los trabajadores.
- Instaurar una cultura administrativa de la igualdad.

### Acciones:

N.º	Acción	Área responsable	Temporalidad
Acción 1.1	En la selección de personal se indicará de manera expresa que la convocatoria va dirigida a ambos sexos y se utilizará un lenguaje no sexista en su redacción.	RRHH Comunicación	Permanente
Acción 1.2	Recoger en las disposiciones relativas a la oferta de empleo público para grupos o colectivos profesionales en los que no existe una composición equilibrada. Para aportar una acción positiva hacia el sexo menos representado, en los casos que las personas candidatas tengan una valoración idéntica, con puntuaciones equivalentes, de tal forma que se promueva la incorporación de mujeres en puestos masculinizados y de hombres en los sectores feminizados.	RRHH	Permanente
Acción 1.3	Informar anualmente a la Comisión de Igualdad sobre los procesos de selección llevados a cabo con datos desagregados por sexo.	RRHH	Anualmente
Acción 1.4	Anualmente, el Pleno, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos del Ayuntamiento de Torrevieja y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.	Alcaldía RRHH Igualdad	Anualmente



<b>Acción</b> <b>1.5</b>	Formación en materia de igualdad de oportunidades al equipo responsable de los procesos de selección.	RRHH Formación	Anualmente
-----------------------------	---	-------------------	------------

**Indicadores:**

- N.º de informes sobre la contratación del Ayuntamiento de Torrevejea presentados en el Pleno Municipal anualmente
- N.º de cursos realizados en un año, en materia de igualdad, al equipo de selección.
- N.º de informes presentados a la Comisión de Igualdad sobre los procesos de selección desagregado por sexo.
- % de anuncios de ofertas de empleo llevados a cabo desde el Ayuntamiento usando el lenguaje inclusivo.

**Eje 2. Promoción profesional:**

El Ayuntamiento, como organización, debe implementar procedimientos de promoción que incluyan la igualdad de oportunidades, para asegurar que las mejores personas ocupen puestos de responsabilidad y sean altamente profesionales. Motivando además a todos los empleados y empleadas a progresar continuamente y velen por la capacidad y productividad de la plantilla. Además, habrá una imagen fiel de una organización socialmente responsable comprometida con el principio de igualdad. Por ello, a continuación, detallaremos las acciones a llevar a cabo, para asegurar la promoción de igualdad, en la promoción profesional.

**Objetivos:**

- Reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos órganos de selección y valoración que, a su vez, tendrán una composición equilibrada.
- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a mujeres y hombres.
- Garantizar la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad en los procesos de promoción profesional.

**Acciones:**

<b>N.º</b>	<b>Acción</b>	<b>Área responsable</b>	<b>Temporalidad</b>
<b>Acción</b> <b>2.1</b>	Garantizar que los sistemas de promoción, concursos y convocatorias cumplan con el principio de igualdad de oportunidades y establecer procedimientos de promoción con criterios objetivos, evitando cualquier	RRHH Comunicación Igualdad	Permanente



requisito que directa o indirectamente pueda tener consecuencias discriminatorias.

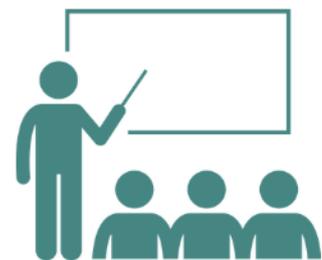
<b>Acción 2.2</b>	En los procesos de promoción interna para grupos profesionales en los que no existe una composición equilibrada, se adoptará una acción positiva hacia el sexo menos representado, en los casos en que las personas candidatas tengan una valoración idéntica, con méritos equivalentes.	RRHH	Permanente
<b>Acción 2.3</b>	Garantizar que la difusión de las convocatorias de promoción interna llegue a toda la plantilla municipal, realizando una especial mención en aquellos puestos masculinizados o feminizados y que tanto mujeres como hombres pueden optar a ellas en aras al equilibrio.	Comunicación RRHH	Permanente
<b>Acción 2.4</b>	Definición de un plan de desarrollo profesional que tenga en cuenta la promoción vertical y la horizontal, tanto de las mujeres como de los hombres.	RRHH Igualdad	Durante la implantación de este Plan
<b>Acción 2.5</b>	Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de los procesos de promoción desarrollados con datos desagregados por sexo.	RRHH	Anualmente

#### Indicadores:

- N.º de acciones positivas llevadas a cabo para equilibrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- % de la plantilla conocedora de las diferentes convocatorias de promoción interna.
- N.º de planes de desarrollo profesional sobre promoción vertical y horizontal, llevados a cabo.
- N.º de informes elaborados para la Comisión de Igualdad sobre los procesos de promoción profesional, con los datos segregados por sexo.

#### Eje 3. Formación:

La formación, es una clave esencial para el desarrollo de cualquier profesión. Asegurar una participación igualitaria en la formación, es garantizar la apuesta por desbloquear ocupaciones, roles y trabajos tradicionalmente asignados para hombres y mujeres, por su sexo. Por ello, necesitamos apostar por una formación participativa e igualitaria. En este eje, expondremos las medidas que poner en marcha para garantizarla.



#### Objetivos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la formación.
- Fomentar la formación equitativa de trabajadores/as y funcionarios/as a lo largo de su carrera.



- Impulsar una nueva cultura basada en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de acciones de información y sensibilización del personal municipal.

#### Acciones:

N.º	Acción	Área Responsable	Temporalidad
<b>Acción 3.1</b>	Elaborar cursos, materiales de información y sensibilización sobre la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Asegurando una formación equitativa a todo el personal para que se tengan en cuenta las perspectivas de género en todas las actividades y tareas municipales.	Formación Igualdad	Anualmente
<b>Acción 3.2</b>	Garantizar la comunicación de acciones formativas en todos los canales existentes para que la información cubra a toda la plantilla.	Comunicación	Permanente
<b>Acción 3.3</b>	Compensación de las horas empleadas en cursos fuera de la jornada laboral como trabajo efectivo.	RRHH Formación	Cada formación
<b>Acción 3.4</b>	Posibilitar la asistencia a la formación a aquellas personas trabajadoras que están disfrutando de un permiso de excedencia.	RRHH Formación	Cada formación
<b>Acción 3.5</b>	La formación será realizada dentro del horario laboral para facilitar el acceso a todo el personal por igual.	Formación	Cada formación
<b>Acción 3.6</b>	Llevar a cabo un informe anual a la Comisión de Igualdad sobre todos los cursos de formación realizados con datos desagregados por sexo.	Formación	Anualmente

#### Indicadores:

- N.º de cursos de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, elaborados.
- N.º de materiales para la promoción de la igualdad de género elaborados.
- % de la plantilla concedora de las acciones formativas llevadas a cabo por el Ayuntamiento.
- N.º de horas formativas compensadas como trabajo efectivo.
- % de la formación realizada dentro del horario laboral
- N.º de informes sobre la información y asistencia a las formaciones segregadas por sexo.



#### Eje 4. Retribución:



Pese a que se lleva un largo recorrido hecho frente a la brecha salarial entre mujeres y hombres, aún debemos seguir corrigiendo y poniendo en marcha las acciones necesarias, para asegurar que esa brecha salarial, no se lleva a cabo desde las propias instituciones. Es por eso que, en este eje de trabajo, se señalarán las acciones a llevar a cabo, para garantizar la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

#### Objetivos:

- Asegurar que las categorías ocupacionales no causen discriminación entre hombres y mujeres.
- Promover una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todas las categorías profesionales.
- Incorporar el principio de igual remuneración por igual trabajo en la política salarial.
- Eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sistema de compensación.
- Revisar los estándares y asegurarse de que los trabajos de igual valor reciban el mismo salario.

N.º	Acción	Área responsable	Temporalidad
<b>Acción 4.1</b>	Se recogerán clasificaciones profesionales, escalas, subescalas, etc. segregada por sexo, en las herramientas utilizadas para la organización del personal y otras normativas sobre condiciones laborales, relaciones laborales, plantillas, etc.	RRHH	Permanente
<b>Acción 4.2</b>	Se llevará a cabo el establecimiento de estándares objetivos para la evaluación de puestos.	RRHH	Permanente
<b>Acción 4.3</b>	Se llevará a cabo la revisión de los suplementos salariales, de manera periódica y exhaustiva.	RRHH	Permanente
<b>Acción 4.4</b>	Informar anualmente a la Comisión de Igualdad sobre la distribución por sexo en todas las categorías profesionales.	RRHH	Anualmente
<b>Acción 4.5</b>	Se llevará a cabo la recogida de las retribuciones salariales segregadas por sexo	RRHH	Anualmente

#### Indicadores:

- N.º Informe sobre la distribución por sexo en todas las categorías profesionales.
- % de recogida de datos de retribuciones, complementos salariales, segregadas por sexo.

→ Clasificación de datos recogidos en las herramientas para la organización del personal.

## Eje 5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral



Es un pilar fundamental, integrar el equilibrio entre la vida laboral y personal en la gestión de recursos humanos. Pues significa mejorar la satisfacción y la calidad de vida de la plantilla, mejorar la productividad, garantizar a un buen clima laboral, mejorar la eficiencia y competitividad y optimizar la gestión de recursos humanos. Siendo un verdadero compromiso con el principio de igualdad. Las acciones, para este eje son las siguientes:

### Objetivos:

- Favorecer la incorporación y permanencia de las mujeres y de los hombres disponibles en el mercado
- trabajo y su pleno aprovechamiento en el Ayuntamiento.
- Garantizar que la conciliación no sea motivo de discriminación laboral.
- Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional sin perjuicio de la carrera profesional de las trabajadoras y trabajadores.
- Fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y en la vida profesional para lograr una sociedad más igualitaria y justa.
- Mejorar los derechos de conciliación reconocidos por la normativa.

### Acciones:

N.º	Acción	Área responsable	Temporalidad
<b>Acción 5.1</b>	Propiciar un acceso flexible al trabajo, ajustando el tiempo a la realidad diaria de las personas: distancia, tráfico, escuelas, comercios, etc. Incluyendo la posibilidad de tener la semana laboral comprimida.	Alcaldía RRHH	Permanente
<b>Acción 5.2</b>	Posibilitar el trabajo a distancia, teletrabajo.	Alcaldía RRHH	Permanente
<b>Acción 5.3</b>	Dar la posibilidad de prorrogar la baja por maternidad / paternidad	Alcaldía RRHH	Permanente
<b>Acción 5.4</b>	Acumulación del permiso por lactancia en jornadas completas	Alcaldía RRHH	Permanente



<b>Acción 5.5</b>	Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo para la incorporación tras un período de excedencia voluntaria	Alcaldía	Permanente
<b>Acción 5.6</b>	Ampliar el grado de consanguinidad o la afinidad con la persona dependiente.	Alcaldía	Permanente
<b>Acción 5.7</b>	Difundir entre la plantilla el compromiso del Ayuntamiento en materia de conciliación, así como las medidas que tiene adoptadas.	Comunicación Igualdad	Anual
<b>Acción 5.8</b>	No establecimiento de reuniones por norma, en tiempos límites de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada.	Alcaldía	Permanente
<b>Acción 5.9</b>	Impartición de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad para lograr la implicación de todas las personas que integran las unidades familiares de la plantilla.	Formación Igualdad	Anualmente
<b>Acción 5.10</b>	Información mediante campañas de sensibilización a toda la plantilla, para promover el uso de los recursos dirigidos a las trabajadoras y trabajadores.	Comunicación Igualdad	Anualmente
<b>Acción 5.11</b>	Garantizar el acceso a la información, sobre las novedades del Ayuntamiento, a la persona que temporalmente está ausente del trabajo.	Comunicación	Permanente

#### Indicadores:

- % de plantilla en situación de teletrabajo solicitadas y concedidas.
- % de la plantilla de bajas de paternidad y maternidad solicitadas y prorrogadas.
- N.º de solicitudes de modificación de jornada laboral
- % de solicitudes de modificación/adaptación de jornada laboral concedida.
- N.º de campañas de información sobre corresponsabilidad realizadas.
- Tiempo de reserva de puesto de trabajo para la incorporación tras un periodo de excedencia voluntaria.
- % de reuniones llevadas a cabo dentro de la jornada laboral.
- N.º de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad impartidos.

### Eje. 6. Comunicación, imagen corporativa y uso del lenguaje no sexista:

Los Ayuntamientos juegan un papel fundamental en la incorporación de la perspectiva de género. Un buen ejemplo de su compromiso con el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres es hacerlo visible a través de su publicidad y campañas, utilizando un lenguaje no sexista, ni aportando imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres. Apostar por la comunicación y el lenguaje que puedan visibilizar a las mujeres juega un papel decisivo en el cambio de cultura e imagen del Ayuntamiento y del municipio. Se trata de una mejora cualitativa de la comunicación interna y externa, y hará más efectivas las restantes propuestas, actividades y promociones. En esa línea, trabajan las siguientes acciones:



Se trata de una mejora cualitativa de la comunicación interna y externa, y hará más efectivas las restantes propuestas, actividades y promociones. En esa línea, trabajan las siguientes acciones:

#### Objetivos:

- Asentar la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura del municipio.
- Eliminar los estereotipos de género en la comunicación e imagen interna y externa del Ayuntamiento.
- Utilización de un correcto uso del lenguaje no sexista desde todos los niveles de la institución, a través de acciones de formación y sensibilización.
- Llevar a cabo una comunicación tanto interna como externa que promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

#### Acciones:

N.º	Acción	Área responsable	Temporalidad
<b>Acción 6.1</b>	Elaboración de un manual para la utilización del lenguaje no sexista. Dando después la correspondiente difusión entre el personal del Ayuntamiento del manual de lenguaje no sexista para incentivar su uso oral o escrito.	Igualdad Comunicación	Durante el desarrollo del Plan
<b>Acción 6.2</b>	Revisión y normalización del uso de un lenguaje no sexista en las disposiciones, normativas, comunicaciones, documentos, ordenanzas, reglamentos, resoluciones administrativas, acuerdos, informes, formularios, certificaciones y cualesquiera otros, publicaciones en página Web, redes sociales, boletines, tabloneros y otros canales de información. De manera más concreta en: las tarjetas de visita, letreros de las puertas de los despachos, organigramas, en la denominación de los puestos, etc.	Igualdad Comunicación Alcaldía	Permanente



<b>Acción 6.3</b>	Formación sobre lenguaje y comunicación no sexista en concreto para el personal encargado de comunicación y prensa incluido aquél personal que redacte informes, expedientes y en general cualquier documento de carácter administrativo o de comunicación ciudadana.	Formación Igualdad	Anualmente
<b>Acción 6.4</b>	Vigilar y velar para que todos los comunicados, información, cartelería y publicidad municipal no posea un carácter discriminatorio ni sexista. Evitando imágenes estereotipadas en los carteles expuestos para publicitar las campañas o servicios del Ayuntamiento.	Comunicación	Permanente

#### Indicadores:

- N.º manuales para promover el lenguaje no sexista
- % de documentación en la que se utiliza el lenguaje no sexista.
- N.º de formaciones de lenguaje y comunicación no sexista realizadas.
- % de cartelería y campañas con uno de lenguaje no sexista, así como no utilización ni promoción de los roles y estereotipos de género.

#### Eje 7. Salud laboral:

Garantizar el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores y trabajadoras, en relación con las diferentes características, obstáculos o riesgos derivados del lugar del trabajo, es un compromiso que debe



estar presente. El ambiente laboral, es condicionante en el desarrollo laboral y personal de cada trabajador y trabajadora. Poder poner em marcha mecanismos de conocimiento, sensibilización, prevención y cuidado de las diferentes patologías, aplicando además la perspectiva de género, es la voluntad de la línea de acciones que especificamos a continuación:

#### Objetivos:

- La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.
- Incorporar la perspectiva de género en la política de salud laboral del Ayuntamiento.



N.º	Acción	Área responsable	Temporalidad
<b>Acción 7.1</b>	Instar al servicio de prevención de riesgos laborales a aplicar la normativa preventiva y a realizar la evaluación de riesgos desagregada por sexos en las circunstancias que proceda para poder establecer las medidas de prevención específicas para mujeres y hombres.	RRHH Sanidad Riesgos laborales	Permanente
<b>Acción 7.2</b>	Instar a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a la rendición de la información a la que venga obligada, desagregada por sexo siempre que sea posible.	RRHH Riesgos laborales	Permanente
<b>Acción 7.3</b>	Mediante la Comisión de Igualdad llevar a cabo una actualización del protocolo de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, dentro del Protocolo de Riesgo Laboral.	Sanidad Comisión Igualdad Riesgos laborales	Durante la implantación del Plan

#### Indicadores:

- % de datos e informaciones de accidentes de trabajo y enfermedades segregados por sexo.
- N.º de evaluaciones de riesgos laborales desagregadas por sexos, con medidas específicas.
- N.º de protocolos de riesgo durante el embarazo y lactancia natural, actualizados.

#### Eje 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Se trata de un eje que requiere del compromiso y la dedicación necesaria para poder poner en cuestión las actitudes y acciones que a menudo se llevan a cabo de manera casi automática dentro de la rutina de trabajo. Poner en cuestión lo “normal” que es únicamente lo común, y que requiere de una mirada crítica que identifique aquellos comportamientos y patrones que responden a una actitud sexista. Por ello, se indican una serie de acciones que poner en marcha:



#### Objetivos:

- Prevenir conductas de acoso sexual, laboral y por razón de sexo
- Desarrollo de un protocolo de acoso sexual consensuado con la RLT

N.º	Acción	Área responsable	Temporalidad
-----	--------	------------------	--------------



<b>Acción 8.1</b>	Elaboración y aplicación de un protocolo de actuación para la prevención, denuncia y sanción del acoso sexual y/o por razón de sexo en la Ayuntamiento especificando estas conductas como faltas sancionables.	Igualdad	Durante la implantación del Plan
<b>Acción 8.2</b>	Asignación de competencias a la Comisión de Igualdad para actuar en casos de acoso sexual, y/o acoso por razón de sexo en la organización.	Alcaldía	Inicio del trabajo de la Comisión
<b>Acción 8.3</b>	Realización de campañas de sensibilización, concienciación y erradicación del acoso sexual, para toda la plantilla, para promover la identificación, prevención y denuncia.	Comunicación Igualdad	Anualmente
<b>Acción 8.4</b>	Llevar a cabo la identificación, análisis y registro de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el Ayuntamiento.	RRHH Igualdad	Permanente
<b>Acción 8.6</b>	Firma de un protocolo de acoso sexual, laboral y por razón de sexo entre el Ayuntamiento y la representación del personal, para la detección e intervención coordinada en situaciones de acoso sexual.	Alcaldía Igualdad	Durante la implantación del Plan
<b>Acción 8.7</b>	Informar a toda la plantilla sobre la existencia de un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.	Comunicación	Anualmente
<b>Acción 8.8</b>	Llevar a cabo un informe anual para la Comisión de Igualdad sobre los expedientes de acoso, resultados y medidas tomadas.	Alcaldía Igualdad RRHH	Durante la implantación del Plan

#### Indicadores:

- N.º Protocolo elaborado y aplicado de actuación de prevención y erradicación de acosos sexual y/o por razón de sexo.
- Informe competencias asignadas Comisión de Igualdad
- N.º Campañas elaboradas de sensibilización y concienciación sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- N.º Informa anual sobre expedientes de acoso sexual y/o por razón de sexo.



## Eje 9. Prevención Violencia de Género

El compromiso con la prevención y erradicación de la violencia de género, es un compromiso que no únicamente llevamos a cabo a nivel municipal, sino que debemos implementar dentro del Ayuntamiento. A menudo, el lugar de trabajo, es un espacio en el que se tiene la oportunidad de detectar casos de violencia de género, así como de propiciar el apoyo y la ayuda necesaria para las víctimas. Aportar ese apoyo, orientación, y disposición, es necesario para poder estar más cerca de la erradicación de este gran problema social. En ese sentido, a continuación, establecemos las acciones que se pueden llevar a cabo desde el propio Ayuntamiento:

### Objetivos:

- Prevenir y/o en su caso eliminar cualquier tipo de acoso o violencia de género en el ámbito laboral.
- Concienciar, sensibilizar e informar sobre la violencia hacia las mujeres.
- Difundir los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

### Acciones:

N.º	Acción	Área responsable	Temporalidad
<b>Acción 9.1</b>	Elaboración de un protocolo de actuación para la atención de los casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.	Igualdad	Durante la implantación del Plan
<b>Acción 9.2</b>	Facilitar la adaptación horaria, cambio de turno o flexibilidad horaria para la trabajadora víctima de violencia de género.	Alcaldía RRHH	Permanente
<b>Acción 9.3</b>	Promoción de campañas de sensibilización e información (cartelería, dípticos, pegatinas, etc.) sobre la violencia de género entre la plantilla del Ayuntamiento.	Comunicación Igualdad	Anualmente
<b>Acción 9.4</b>	Inclusión entre la documentación que se facilite a la plantilla en el momento de su incorporación al Ayuntamiento (en el plan de acogida, por ejemplo) del protocolo de actuación del Ayuntamiento ante en situaciones de violencia de género.	RRHH Igualdad	Permanente

### Indicadores:

- N.º Protocolos de actuación frente a la violencia de género elaborados.
- Campañas de concienciación sobre la violencia de género llevadas a cabo.
- N.º documentación sobre el protocolo de prevención y erradicación de la violencia de género.
- % de la plantilla que es conocedora de las medidas y el protocolo en caso de sufrir violencia de género.

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se establecen como objetivos del seguimiento y la evaluación del plan de igualdad:

- Conocer el grado de desarrollo de todas las medidas.
- Conocer el grado de impacto de las mismas
- Recopilar información estadística sobre el grado de desarrollo de las diferentes medidas.
- Elaborar informes anuales de seguimiento
- Elaborar informe final de evaluación



La Comisión de Igualdad será la responsable de interpretar el contenido del plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo. Se realizará una evaluación intermedia del plan al segundo año desde la entrada en vigor del mismo. A la finalización de la vigencia del plan se realizará un informe final de evaluación al que se incorporará una encuesta realizada a la plantilla sobre la aplicación del plan de igualdad.

Para llevar a cabo la evaluación final del plan de Igualdad se deberá tener en cuenta:

- Grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- Grado de cumplimiento de las acciones establecidas
- Grado de corrección de las desigualdades detectadas
- Dificultades en la aplicación del plan de igualdad
- Datos desagregados por sexo de personas beneficiarias de las medidas
- Reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres
- Reducción del desequilibrio en las categorías profesionales
- Cuestionario de evaluación del impacto del plan de igualdad para la plantilla.
- Cuestionario de evaluación del impacto del plan de igualdad para la entidad.
- Cuestionario de evaluación del impacto del plan de igualdad para la RL.T.
- Cuestionario de la Comisión de Igualdad de la evaluación del resultado.

### 7.1. Indicadores:

A continuación, pese a que se ha detallado en cada eje los indicadores propios, se expone una serie de indicadores que tener en cuenta a la hora de la evaluación del desarrollo, implantación y cumplimiento del



Plan, en general.

---

N.º de acciones llevadas a cabo por cada área de actuación.

---

N.º de personas beneficiadas por cada acción (datos desagregados por sexo).

---

N.º de convocatorias emitidas de forma no sexista.

---

N.º de procesos de selección llevados a cabo (datos desagregados por sexo).

---

N.º de procesos de promoción llevados a cabo (datos desagregados por sexo).

---

N.º de cursos de formación ofertados y nº personas beneficiarias de los mismos desagregados por sexo.

---

N.º de informes elaborados y facilitados a la Comisión de Igualdad.

---

N.º de personas beneficiarias de las medidas de conciliación con datos desagregados por sexo.

---

N.º de trabajadoras beneficiarias de las mejoras de derechos laborales para víctimas de violencia de género.

---

N.º de personas informadas sobre la existencia del plan de Igualdad y del protocolo de acoso (datos desagregados por sexo)

---

N.º de personas sensibilizadas en igualdad de oportunidades (datos desagregados por sexo).

---

## 7.2. CALENDARIO

El calendario será realizado por la Comisión de Igualdad una vez revisado, aprobado y publicado el I Plan Interno de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Torrevieja.



## 8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

El trabajo de elaboración de este I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, implica, además, el desarrollo del modelo de:

*PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DEL PLAN DE IGUALDAD ESPECÍFICO PARA EL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE TORREVIEJA EN CONFORMIDAD CON LA DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA DE LA LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO Y DE ACUERDO A LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.*

Este Protocolo, a desarrollar en el ámbito del Plan de Igualdad específico para el Personal Laboral y funcionario del Ayuntamiento de Torrevieja, incluye la declaración de principios, tipología, medidas, competencias, y demás apartados que contener un protocolo de estas características. Con la aprobación de este Plan y a falta de la constitución de la Comisión de Igualdad, que pondrá en marcha entre otras medidas, este protocolo, se recoge el compromiso del Ayuntamiento de Torrevieja con la prevención y erradicación de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Declarando y comprometiéndose a lo siguiente:

### **Declaración de principios**

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho el Ayuntamiento de Torrevieja asume que las actitudes constitutivas de acoso suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza cualquier práctica de este tipo en el trabajo y hace expreso pronunciamiento de no tolerar tales conductas y de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral. En relación al contenido de esta Declaración de Principios se actuará igualmente con los subcontratistas que ejecuten en el centro de trabajo tareas consideradas como de propia actividad.

El objetivo es que no se produzca el acoso garantizándolo a través de procedimientos adecuados para tratar el tema y evitar su consecución.

Por consiguiente, a través de este protocolo se pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales libres de este tipo de actuaciones y en los que las personas respeten mutuamente su integridad y dignidad.

En aras de cumplir con el objetivo descrito, el Ayuntamiento de Torrevieja regulará por medio del presente Protocolo, todas aquellas situaciones que puedan suponer acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique para su prevención, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.



El procedimiento de actuación en la aplicación del protocolo ha de respetar las siguientes garantías:

- Buena fe. Todas las partes que intervengan en el procedimiento para llevar a cabo el protocolo de acoso actuarán de buena fe, siendo que la denuncia falsa sobre la situación de acoso podrá ser constitutiva de falta disciplinaria.
- Respeto y protección de las personas implicadas. Todas las actuaciones de investigación que se lleven a cabo serán realizadas con prudencia y respeto pudiendo solicitar las personas implicadas la presencia de delegado/a sindical o asesor/a, a lo largo de todo el procedimiento.
- Confidencialidad. Las personas que intervengan en el procedimiento están obligadas a actuar de forma confidencial y no revelar información durante todo el procedimiento.
- La aplicación del protocolo de acoso no impedirá la utilización de las acciones judiciales o administrativas vigentes en cada momento.
- Diligencia. Tanto las actuaciones investigadoras como la resolución del expediente deben ser realizados sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible con respeto de las garantías debidas.
- Contradicción. El procedimiento de acoso debe garantizar un trato justo y una audiencia imparcial para todas las partes implicadas en el mismo. Restitución de las víctimas. Cuando el acoso produzca menoscabo en las condiciones laborales de la víctima, tras la calificación del hecho como acoso se procederá a la restitución de la víctima a sus condiciones laborales anteriores al acoso, si la víctima así lo solicita.
- Protección de la salud de la víctima. Se llevarán a cabo medidas necesarias como el apoyo psicológico a la víctima para garantizar el derecho a la salud de la persona trabajadora durante el proceso de investigación y el tiempo necesario para el total restablecimiento de la misma.
- Prohibición de represalias. Queda prohibido la realización de represalias tanto hacia la víctima como hacia las personas que intervengan en calidad de testigo, o formen parte de la investigación siempre que actúen de buena fe.
- Garantías jurídicas. En el caso de que quede acreditado el acoso se proporcionará asistencia jurídica a la víctima en caso de que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.
- Protección de datos. Toda la información en relación a la denuncia, investigación y personas actuantes será confidencial.



## Definiciones de ambos casos:

### Acoso sexual:

Constituye acoso sexual la situación en que se produce toda conducta o comportamiento de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, no deseados, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y que se exteriorizan a través de gestos, actos o palabras, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima.

La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental, explícita o chantaje sexual. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:

- Acoso verbal: observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia y/o condición sexual de la persona.
- Acoso no verbal y sin contacto físico: miradas, gestos lascivos, muecas, el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes cuyo contenido sea sexualmente explícito, llamadas telefónicas, cartas, E-mail, SMS, WhatsApp, RRSS, etc., de carácter ofensivo o sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores, mediante chantajes sexuales cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/ o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su contenido sexual. El acoso producido por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada se considera chantaje sexual.
- El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio manifestado por la víctima como no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. Ello supone una violación a la integridad humana cuando se da en el ámbito del trabajo y también del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.



## Acoso moral y acoso por razón de sexo:

El acoso moral o psicológico se define como la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con el objetivo de sustituir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de las personas agredidas, etc., produciendo un daño progresivo y lesivo a su dignidad.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo, por tanto, es un tipo de acoso moral o psicológico, siendo válida la misma definición, pero añadiéndose la motivación basada en el sexo de la persona acosada.

Tal clase de acoso comprende, sin duda, aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, además, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan, con el sexo de la persona, una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres, o como también sucede con el ejercicio de los derechos de conciliación, al ser éstos utilizados mayoritariamente por las mujeres. Podrá ser sujeto activo de la conducta descrita cualquier persona, ya sean superiores jerárquicos o compañeros relacionados con la víctima por causas del trabajo.

Tipos de acoso laboral:

- Acoso descendente: aquel cuyo autor tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- Acoso horizontal: es el realizado por personas en relación de igualdad jerárquica que la víctima.
- Acoso ascendente: es aquel cuyo autor esta jerárquicamente subordinado a la víctima.
- De manera enunciativa y no limitativa o excluyente se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral o acoso por razón de sexo los siguientes:
  - Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación. Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con los otros, incluida la propia persona acosadora, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.
  - Atentados contra la dignidad personal. Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima



mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injusta sus decisiones, o atacar sus creencias políticas, o religiosas, o sus tendencias sexuales.

- Atentados contra las condiciones de trabajo. Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los trabajos que realiza.
- Violencia verbal o gestual. Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

No obstante, mientras que un solo acto puede ser lo suficientemente grave para constituir acoso sexual (agresión física o chantaje sexual) la reiteración de las formas de conducta expuestas, además de la motivación basada en el sexo de la persona en el caso del acoso por razón de sexo, constituye un requisito intrínseco de la existencia de estos tipos de acoso, siendo el efecto acumulativo el que constituye su condición, al ser el tiempo el que produce los efectos devastadores sobre la salud psíquica y física de la víctima.

#### **Medidas preventivas:**

Comunicación de la declaración de principios y de este protocolo, garantizando su conocimiento efectivo, a todos los integrantes de la Ayuntamiento.

Responsabilidad: todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, y la dirección y altos cargos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso alguno bajo su poder de organización.

Formación: Esta materia será incluida en los programas de formación al personal del Ayuntamiento de Torrevieja. Dichos programas irán dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna. Por lo que respecta a todas aquellas personas que dentro de la Ayuntamiento tengan alguna función o cometido oficial en el procedimiento de tutela frente al acoso, deberán recibir una formación específica.



### 8.1.1.PROTOCOLO: PRODECIMIENTOS DE ACTUACIÓN

A la hora de llevar a cabo medidas de actuación, se establece qué medidas llevar a cabo en cada fase:

#### 1ª Fase: Competencias y asesoramiento.

La Comisión de Igualdad creada para implantar el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Torrevejea, como hemos detallado durante la elaboración del mismo, se formará de manera paritaria por miembros que por un lado representen a las personas trabajadoras municipales a través de las organizaciones sindicales con representación. Una de las competencias de esta comisión consistirá en asistir a las personas afectadas proporcionándoles información y asesoramiento en las posibles actuaciones a seguir.

Además, también tendrán competencia para:

- Recibir las denuncias por escrito de cualquier tipo de acoso.
- Recomendar ante la dirección de Recursos Humanos las medidas preventivas que se consideren oportunas.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba, sus posibles agravantes o atenuantes.
- Constatar las sanciones impuestas y su cumplimiento.
- Informar de forma confidencial al resto de los miembros del comité de Ayuntamiento y mandos vinculados al personal afectado sobre las actuaciones llevadas a cabo en el seno de la comisión.

#### 2ª Fase: Denuncia

El procedimiento para el trámite de la denuncia será el siguiente:

- Presentación de la demanda por parte de la persona afectada, por escrito, haciendo constar los hechos, posibles testigos y medios de prueba, a la Comisión de Igualdad.
- Traslado de la denuncia a la Comisión de Igualdad, garantizándose la máxima confidencialidad. Una vez recibida la denuncia y en un plazo de dos días la Comisión incoará expediente y nombrará una persona integrante de la misma como instructora del mismo. Esta persona no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.
- La instrucción del expediente comprenderá las correspondientes investigaciones/averiguaciones a fin de tomar conciencia de los hechos de una manera objetiva, debiendo realizar las mismas con el debido respeto y tacto hacia las personas afectadas por la denuncia:
  - Toma de testimonios de las partes y de las/los testigos propuestos por ambas.



- Recogida de información acerca de los medios de prueba que consten en la denuncia.
- En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la persona encargada de la instrucción presentará el expediente a la comisión para su resolución y la redacción del Informe final de conclusiones que será enviado al órgano competente para la aplicación de las sanciones oportunas.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por un representante sindical o legal. Se establecerán por parte de la dirección del Ayuntamiento, si procede, las medidas cautelares necesarias, sin que éstas supongan trato desfavorable para el/la denunciante ni presunción de culpabilidad para el denunciado/a, siendo una de ellas, caso de solicitarlo el/la denunciante, un traslado cautelar del mismo a otro puesto de trabajo, mientras se esclarecen los hechos.

### **3ª Fase: Conclusión**

Si los hechos analizados resultasen ser constitutivos de falta se abrirá un expediente disciplinario siguiéndose el procedimiento ordinario fijado en el Convenio.

Estas medidas aquí recogidas, se recogerán en el: *PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DEL PLAN DE IGUALDAD ESPECÍFICO PARA EL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE TORREVIEJA EN CONFORMIDAD CON LA DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA DE LA LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO Y DE ACUERDO A LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES*. Que elaborará e implantará la Comisión de Igualdad, con los principios y consideraciones aquí establecidas.



## 9. GLOSARIO DE TÉRMINOS

A continuación, en este glosario de términos, definimos y exponemos los conceptos que hemos utilizado a lo largo de la elaboración del Plan, para facilitar y garantizar la comprensión del mismo. Así como otros conceptos que serán de utilidad para el desarrollo de las medidas y la implantación de las mismas. Siendo este apartado un recurso, para las personas encargadas de la puesta en marcha, así como de la elaboración de la documentación e información que debe acompañar el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento entre Mujeres y Hombres, a la hora de llevar a cabo la comunicación y la difusión del mismo.

### Conceptos y definiciones a tener en cuenta:

- **Acciones Positivas:** Medidas de carácter temporal dirigidas a un grupo de terminado, con las que se pretende suprimir y corregir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Su intención es garantizar el acceso a los recursos en igualdad de condiciones.
- **Acoso por razón de sexo:** La situación en la que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7).
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)
- **Análisis de género:** Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres, debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado. En términos operativos, el análisis de género es el primer paso para la elaboración de cualquier política y la planificación de programas tendentes a transformar la naturaleza del desarrollo basado en la desigualdad.
- **Auditoría de Género:** herramienta para el análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el “género”. Su uso permite a las organizaciones gubernamentales, privadas y de la sociedad civil evaluar la eficacia y eficiencia en la asignación de recursos y de las políticas destinadas a promover la igualdad de género.
- **Brecha de género:** Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos. En términos de indicadores hace referencia a la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto menor sea la



“brecha”, más cerca estaremos de la igualdad. Para ello es fundamental disponer de estadísticas desagregadas por sexo, ya que permiten documentar la magnitud de las desigualdades y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.

- **Brecha salarial:** Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”.
- **Comisión de Igualdad:** Equipo de trabajo constituido en el seno de la Ayuntamiento, responsable de impulsar la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter partidario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de la plantilla.
- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Implica la introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas. Este concepto tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias.
- **Corresponsabilidad:** Implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.
- **Datos desagregados por sexo:** recogida, desglose de datos e información estadística diferenciada por sexo que permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades de género.
- **Desigualdad de género:** diferencias existentes entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales, cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.
- **Diagnóstico de género:** Herramienta de sistematización y análisis de información para conocer la situación de las mujeres en campos como la salud, la educación, el trabajo, la vulnerabilidad frente a la violencia, y otras dimensiones sociales de la desigualdad de género. Desde la dimensión institucional, los diagnósticos se plantean como parte de la planeación de las estrategias de transversalidad, buscando la captación de oportunidades y fortalezas de los agentes interesados en anclar el género en las políticas, programas y acciones públicas.



- **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Discriminación indirecta:** Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Discriminación Salarial:** Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.
- **División sexual del trabajo:** Reparto del trabajo, remunerado y no remunerado, en función de los roles de género asignados a las personas.
- **Empoderamiento de las mujeres:** término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión se considera como un concepto complejo multidimensional y de múltiples niveles, que abarca diferentes aspectos, además es un concepto que está en desarrollo. En su sentido más general, el empoderamiento se define como un proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación. El concepto de empoderamiento también es específico al contexto y a la población, es decir, no significa lo mismo para todas las personas y en todos los sitios. Algunas definiciones de poder se centran, con distintos grados de sutileza, en la capacidad de que dispone una persona o grupo para lograr que otra persona o grupo haga algo en contra de su voluntad. Otras definiciones se centran en distintos tipos de poder: entre ellos se incluyen el “poder de amenaza”, el “poder económico”, “el poder político”, el “poder integrador” o el “poder para crear relaciones como el amor, el respeto, la amistad o la legitimidad”, entre otros. Así, el significado de “empoderamiento” siempre va a estar en relación directa con la interpretación que grupos y personas hacen del poder. Cuando hablamos de empoderamiento en género, se está hablando de algo más que de la apertura de los accesos a la toma de decisiones; también debe incluir los procesos que llevan a las personas a percibirse a sí mismas con la capacidad y el derecho a ocupar ese espacio decisorio.
- **Enfoque integrado de género:** Supone tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política. Estrategia que trata de integrar, de forma sistemática la perspectiva de género en los diferentes ámbitos de la vida, social, económico y político, tanto en las esferas públicas como en las privadas.
- **Estereotipos de género:** Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta social.



- **Evaluación de impacto de género:** Es una combinación de procedimientos, métodos y herramientas mediante los que una política, programa o proyecto puede ser evaluado en función de sus potenciales efectos respecto al género, la situación y la tendencia actual con las expectativas o resultados esperados o la evolución que cabría esperar como consecuencia de la introducción de un proyecto o política específica. Una evaluación con enfoque de género debe basarse en el criterio de promoción de la participación equitativa y la visualización de los obstáculos que las imposibilitan.
- **Género:** La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de género declarando que “el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”. Se trata de una construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.
- **Igualdad de oportunidades:** Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integra en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.
- **Igualdad formal:** Existe cuando hay un reconocimiento jurídico y expreso de la igualdad entre mujeres y hombres. Se asegura el mismo tratamiento legal para hombres y mujeres, prohibiendo la subsistencia de desigualdades desde la normativa.
- **Igualdad real:** Existe cuando hay una ausencia efectiva de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.
- **Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- **Indicador de género:** Es el indicador que recoge información sobre la situación y cambios sociales de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de



desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Índice de distribución:** Nos indica la representación porcentual de un sexo con respecto al otro (intersexo) en una categoría analizada. Por ejemplo, del total de una plantilla de una Ayuntamiento, el 60 % son mujeres y el 40 % hombres.
- **Índice de feminización:** Representación de las mujeres en relación a los hombres para cualquier variable de análisis que nos define la infra o subrepresentación de las mujeres.
- **Índice de concentración:** Nos indica el porcentaje de personas de un sexo en una categoría con respecto al total de personas de ese sexo (intrasexo).
- **Lenguaje no sexista o inclusivo:** Hacer uso de un lenguaje inclusivo consiste en propiciar la emisión de mensajes que no atenten contra la dignidad de mujeres u hombres y fomenten las comunicaciones no discriminatorias y el lenguaje no sexista en cualquier ámbito organizacional. El objetivo más general de la comunicación inclusiva es dar relevancia a la presencia de los dos sexos en los diferentes mensajes emitidos y evitar también el uso de imágenes que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos sexistas.
- **Mainstreaming de género:** Forma de gestionar las políticas públicas, programas y actuaciones, orientada al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que considera en todo momento la situación y relaciones desiguales de mujeres y hombres, sus distintos intereses y necesidades y el impacto que esa política puede generar en esa situación desigual.
- **Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.
- **Permisos parentales:** Derecho individual -y, en principio, no transferible- de todos los trabajadores, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo.
- **Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** En España, el principio de igualdad se recoge en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978. Sin embargo, y a pesar de la igualdad legal, las desigualdades entre hombres y mujeres persisten lo que obliga a los poderes públicos a adoptar medidas que permitan tratar de manera más favorable a grupos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. Las Políticas de igualdad de oportunidades son aquellas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales en materia de educación, salud, empleo, participación, urbanismo, etc.
- **Perspectiva/enfoque de género:** Significa tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.



- **Plan de Igualdad de la Ayuntamiento:** Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en el Ayuntamiento 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 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. (LOIE, Art. 46)
- **Principio de igualdad:** principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.
- **Responsabilidad social corporativa:** Según la Comunicación de la Comisión Europea relativa a la responsabilidad social de los Ayuntamientos, ésta consiste en la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores, pues los Ayuntamientos son cada vez más conscientes de que un comportamiento responsable genera éxitos comerciales duraderos. Sin embargo, la responsabilidad social consiste también en gestionar los cambios dentro del Ayuntamiento de una manera socialmente responsable, lo que ocurre cuando un Ayuntamiento procura reconciliar los intereses y las necesidades de las distintas partes de manera aceptable para todas ellas.
- **Roles de género:** Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en los sistemas de género. Al rol de las mujeres corresponderían las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado de los miembros de la familia y organización y mantenimiento del hogar, actividades éstas que constituyen lo que se define como “trabajo reproductivo”. Por su parte, los varones tienen asignado el “rol productivo”, papel central para ellos vinculado a la actividad económica o actividad “productiva”, como “proveedores” del núcleo familiar. En las sociedades de mercado, se valoriza únicamente el trabajo productivo por su relación con la retribución monetaria, mientras el trabajo reproductivo no remunerado es visto como “natural” y por tanto desvalorizado.
- **Segregación horizontal por razón de género:** En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos - servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.
- **Segregación vertical por razón de género:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. A pesar de que se registra



una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

- **Sexismo:** Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona en virtud de su pertenencia a un determinado sexo biológico en función del cual se asumen diferentes características y conductas.
- **Techo de cristal:** Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres.
- **Transversalidad (mainstreaming) de género:** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y 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. Una definición más detallada es la que proporciona el Grupo de Expertos/as del Consejo de Europa: “El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas”. En España el término mainstreaming ha venido traducándose como Enfoque Integrado o Transversalidad de Género. En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos: “Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.”
- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad de género existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre



las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.



## 10. ANEXO EXTRAORDINARIO CON MOTIVO DE LA PANDEMIA COVID-19

### 10.1. ANTECEDENTES

En marzo de 2020, se declaró el Estado de Alarma en el Estado Español, debido a la pandemia mundial Covid-19. La crisis derivada de la misma, sigue vigente en nuestro día a día. Por ello, si bien no es un requisito este apartado para la elaboración y el desarrollo del Plan Interno de Igualdad, sí se ha considerado necesario añadirlo. Ya que no de no hacerlo, estaríamos obviando un hecho que ha marcado y modificado nuestras rutinas, afectando también al Ayuntamiento de Torrevejea. Pues se trata de unas consecuencias que trascienden de lo local a lo global y viceversa. Algunas de las situación y consecuencias que han marcado ya un antes y un después son:

- Declaración del estado de alarma
- Confinamiento
- Limitación de la movilidad
- Toque de queda
- Paralización de las actividades comerciales y económicas no esenciales
- Cierre de los centros educativos
- Saturación de los Servicios Sociales
- Saturación de la Sanidad Pública
- Crisis de gestión de las residencias de mayores
- Crisis económica
- Desempleo
- Aumento del número de personas que padecen alguna enfermedad psicológica relacionadas con el estrés, el miedo, la incertidumbre.

Estas son algunas de las palabras, con las que estamos conviviendo y que, ya han cambiado en este momento nuestra propia manera de vivir, en lo que ya llamamos “*Nueva Normalidad*”. Por ello, hemos considerado la necesidad y compromiso de llevar a cabo un análisis, y ampliación de este documento mediante este anexo. Siendo conscientes, de que, además las consecuencias negativas de la Covid-19, impactan con mayor peso en las mujeres. Por ello, queremos aportar una serie de medidas y propuestas que se recojan en el propio Plan de Igualdad, más adaptado aún a las circunstancias y la realidad actual, mientras dure la Pandemia Covid-19 y la crisis derivada de la misma.



## 10.2. IMPACTO DE GÉNERO DE LA CRISIS DERIVADA DE LA PANDEMIA COVID-19

Hacemos constar aquí el informe<sup>3</sup> llevado a cabo por el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, sobre las consecuencias de la crisis derivada de la pandemia Covid-19, para la igualdad real entre mujeres y hombres, que declara lo siguiente:

*“Desde que el pasado 11 de marzo la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaraba la COVID-19 como pandemia, los países de todo el mundo comenzaron a adoptar medidas y estrategias para controlar su propagación y los terribles efectos que comporta. En esta Declaración<sup>1</sup> el Dr. Adhanom Ghebreyesus, Director General de la OMS, recordaba que “fijarse únicamente en el número de casos y en el número de países afectados no permite ver el cuadro completo”. Efectivamente, el brote de COVID-19 no es solo una crisis sanitaria, sino que su propagación y las medidas que se están adoptando para su contención tienen, también, repercusiones sociales y económicas graves.*

*En esta triple dimensión de la pandemia, sanitaria, social y económica, se hace necesario conocer el alcance del impacto de género que produce e incorporarlo en la respuesta de una crisis que, por sus propias características, afecta de manera diferente a mujeres y hombres. Estas características son:*

***Sobrecarga del trabajo sanitario y de servicios esenciales:*** *las mujeres representan el 70% del personal sanitario en todo el mundo y son mayoría en sectores del comercio de alimentación y de los servicios de limpieza hospitalaria y de residencias que son esenciales para el mantenimiento de las poblaciones.*

***Centralidad de las tareas de cuidados:*** *las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes, remunerado y no remunerado, asumiendo también una mayor carga mental derivada de la misma. Además, muchas mujeres se ven abocadas a no poder seguir trabajando por tener que hacer frente a las tareas de cuidado al encontrarse los centros escolares cerrados.*

***Las mujeres sufren mayor precariedad y pobreza laboral,*** *lo cual las sitúa en un peor lugar para afrontar un nuevo periodo de crisis (especialmente mujeres jóvenes, las mujeres con baja cualificación y las mujeres migrantes), además algunos de los sectores más afectados, como el comercio, turismo y hostelería, están altamente feminizados. En sus últimas proyecciones la OCDE prevé que el turismo<sup>2</sup> tendrá una reducción de actividad del 70%. En la misma línea el Fondo Monetario Internacional (FMI)<sup>3</sup> estima que la ralentización de*

---

<sup>3</sup> INFORME EN IMPACTO DE GÉNERO DEL COVID-19 DEL INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:



*la economía en España en 2020 estará determinada por las dificultades para continuar la actividad en la cadena de suministro, el comercio, el turismo y el consumo interno.*

***Aumento del riesgo de violencia de género y otros tipos de violencia contra las mujeres derivado de la situación de confinamiento.***

Estas consecuencias aquí expuestas están habladas por todos los estudios sociológicos y desde la perspectiva de género hasta la fecha, sabiendo que serán consecuencias a escalas mundiales, y de las que tardaremos aún años en poder superar.

### **10.3. PROPUESTAS Y MEDIDAS:**

La COVID-19 no solo es un desafío para el sistema de salud mundial, sino que su superación también debe generar un mundo más justo y ser más resistente a crisis futuras. Por lo tanto, la agenda pública y las direcciones de las políticas deben ajustarse para responder a estas prioridades. Para ello, organizaciones internacionales, europeas y nacionales también han manifestado la necesidad de incorporar plenamente una perspectiva de género a la hora de responder a la pandemia, y han emitido recomendaciones, documentos, directrices e informes de investigación al respecto. Para poder combatir en medida de lo posible, las dobles y triples consecuencias para las mujeres, derivadas de esta crisis, a continuación, se propondrán una serie de medidas para poder desarrollar desde el ámbito local.

Estas medidas, no deben contemplarse de carácter obligatorio en la implantación del Plan, ni requieren de ser contadas, a la hora de llevar la evaluación del mismo, únicamente, se trata de una propuesta de medidas, que se exponen con la voluntariedad de tenerlas en cuenta.

Respecto a al compromiso interno del Ayuntamiento:

- Fomentar desde el Ayuntamiento el teletrabajo.
- Aportar desde el Ayuntamiento herramientas, equipamiento y acceso a la plataforma correspondiente para poder llevar a cabo el teletrabajo, sin que suponga una sobre carga de responsabilidad y económica para la plantilla.
- Llevar a cabo formación en informática, combatiendo la brecha de género digital.
- Llevar a cabo campañas informativas de medidas de precaución y cuidado frente a la COVID-19.
- Cuidar que la plantilla tenga valores en corresponsabilidad en el hogar.
- Llevar un registro de las personas afectadas por ERTE, por sexo y edad.
- Llevar un registro de las personas que se acogen al teletrabajo, por sexo y edad.
- Llevar un registro de las personas que se acogen a la reducción de jornada por sexo y edad.



- Llevar a cabo una aproximación para conocer, desde RR. HH. del Ayuntamiento, las cargas familiares, de menores y/o dependientes, de cada persona de la plantilla.
- Cuidar el lenguaje asertivo y no sexista a la hora de llevar a cabo comunicaciones sobre la gestión de crisis.
- Adoptar medidas con perspectiva de género. Cuidando no reproducir los roles y estereotipos de género, como, por ejemplo, responsabilizar a las mujeres de los cuidados y prevenciones de la Covid-19 dentro de la plantilla.
- Ampliar la flexibilidad del horario laboral a aquellas personas con responsabilidades familiares, y/o dependientes.
- Poner a disposición de la plantilla información sobre ayudas y recursos que puedan serles de utilidad.
- Poner a disposición de la plantilla información sobre recursos para la salud psicológica del municipio.

Respecto a medidas para toda la plantilla del Ayuntamiento y ciudadanía de Torrevejea:

- Garantizar el funcionamiento de los dispositivos de información 24 horas, o incorporar nuevos recursos de información 24h (teléfono 016 y consultas en línea a través del correo electrónico 016-online@mscbs.es).
- Garantizar la respuesta de emergencia y acogida a las víctimas de violencia machista en situación de riesgo.
- Garantizar el acceso a los centros de emergencia, acogida, pisos tutelados, y alojamientos seguros para víctimas de explotación sexual y trata.
- Garantizar la asistencia psicológica, jurídica y social a las víctimas de violencia machista de manera no presencial.
- Llevar a cabo campañas de información de los recursos existentes para la prevención y asistencia frente a la violencia de género, de manera digital, a través de internet, radio y cartelería en los principales lugares del municipio.
- Reforzar en medida de lo posible el funcionamiento de los servicios de asistencia y protección integral a las víctimas de violencia machista, incluyendo a los menores.
- Reforzar sobre la importancia de los cuidados, y la corresponsabilidad en el hogar.
- Garantizar el acceso a los recursos en línea de los centros educativos, para que las niñas y niños no pierdan su derecho a la educación.
- Fomentar la ayuda comunitaria, la solidaridad y concienciación del bienestar común en tiempos de crisis.



**Este documento, I Plan Interno de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Torrevieja ha sido elaborado en enero del 2021.**



Coordinación y elaboración:



Javier Ortega

Sociólogo. Consultor de investigación y participación social aplicada.

Doctor en Antropología Social y Profesor asociado del Dpto. de Sociología I de la Universidad de Alicante.

Covadonga Peremarch

Socióloga

Máster Interuniversitario en Igualdad del ámbito público y privado.