

PROPUESTA PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES

DELEGACIONES DE IGUALDAD Y RECURSOS HUMANOS

Contenido

Contenido	2
INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO	5
FINALIDAD.....	10
ÁMBITO DE ACTUACIÓN.....	11
VIGENCIA DEL PLAN	11
ESTRUCTURA DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	11
LINEAS DE INTERVENCIÓN	12
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES	13
DESARROLLO DEL PLAN	17
LINEA DE INTERVENCIÓN 1. LA PLANTILLA MUNICIPAL	19
LINEA DE INTERVENCIÓN 2. CULTURA ORGANIZACIONAL	27
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	32
SEGUIMIENTO	32
EVALUACIÓN.....	34
INDICADORES.....	34
ANEXO: LA IGUALDAD EFECTIVA Y REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES: ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA PLANTILLA PARA EL DIAGNÓSTICO. ENERO 2019.....	36
PERSONAS EN PLANTILLA	36
EDAD Y SEXO DE LA PLANTILLA	36
Nº DE MUJERES Y HOMBRES POR GRUPOS Y SUBGRUPOS.....	37
COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS POR GRUPO	38
NIVEL DE ESTUDIOS.....	40
NIVELES JERÁRQUICOS Y DEPARTAMENTOS	41
GRUPOS Y SUBGRUPOS.....	42
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CONCEJALÍAS	43

INTRODUCCIÓN

El papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en la sociedad está experimentando una importante transformación, produciéndose cambios sociales favorables para el avance en el camino hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este avance ha generado que la igualdad de trato y de oportunidades sea una prioridad en las políticas públicas de los gobiernos en todos sus ámbitos, local, autonómico, estatal, europeo e internacional. Proclamándose como derecho fundamental en los principales instrumentos jurídicos, instando a los poderes públicos a implementar medidas y acciones que incidan en los obstáculos que están impidiendo o dificultando la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Estos cambios no hubieran sido posibles sin el esfuerzo del Movimiento Feminista y de las Organizaciones de Mujeres quienes, gracias a su trabajo, la igualdad de trato y de oportunidades está presente en las agendas políticas.

Sin embargo, la **realidad** nos sigue mostrando la existencia de **relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres**, tal y como se puede constatar al analizar los datos sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral, en el ámbito del empleo público, en el espacio político, la violencia contra las mujeres, la feminización de la pobreza, el uso diferenciado del tiempo por parte de mujeres y hombres, y un largo etcétera que nos muestra la necesidad y **obligatoriedad** de seguir trabajando a favor de la igualdad, tanto por parte de los **poderes públicos** como por parte de la sociedad en su conjunto.

La desigualdad tiene un claro carácter estructural. Por ello es necesario garantizar la aplicación real del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos. El ámbito del empleo público no es una excepción y con ese fin el Ayuntamiento de **San Sebastián de los Reyes**, en consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, DE 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impulsa este Plan de Igualdad de Oportunidades el cual incluye una serie de medidas dirigidas a la plantilla municipal, y otras actuaciones encaminadas a la transformación de la cultura organizacional. Un plan que persigue la mejora de las condiciones de trabajo y la calidad del mismo y para que el servicio que

prestamos fomento la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

MARCO NORMATIVO

En 1975 Naciones Unidas convoca la I Conferencia mundial de la Mujer, iniciando un proceso de construcción de un marco normativo que sitúe la igualdad entre mujeres y hombres en el centro de las políticas públicas y erradique la discriminación en todos los ámbitos.

En 1979 la Asamblea de Naciones Unidas aprueba la convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que fue ratificado por el Estado español en 1984.

En la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, celebrada en Beijing en 1995, se adoptó la Plataforma para la Acción que se centraba en los principales obstáculos para el avance de las mujeres: empleo y educación, violencia y tecnología, salud y derechos reproductivos, pobreza, desigualdad en el acceso al poder, en la toma de decisiones, respeto a los derechos humanos de las mujeres.

Esta conferencia aprobó una nueva estrategia de trabajo el “mainstreaming” (transversalidad) de género. En la III Conferencia Mundial de la Mujer, de 1985 se habían aprobado las acciones positivas que junto con la incorporación de la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres son las propuestas que la conferencia considera imprescindibles para lograr la igualdad de género.

Las normativas europeas inician la incorporación de medidas de igualdad en el Tratado de Roma (1957). En el año 2010 la Comisión Europea aprueba la ‘Carta de la Mujer’ para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa. Se subraya la necesidad de contemplar la igualdad de género en el conjunto de las políticas de la Comisión y se proponen cinco ámbitos de actuación específicos: la independencia económica, igualdad en el salario, representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad, respeto de la dignidad e integridad de las mujeres y erradicación de la violencia de género.

Los Programas Comunitarios para la igualdad entre mujeres y hombres, que presentan las líneas principales de intervención para la Igualdad en el ámbito de la Unión Europea, aprobados y ejecutados desde 1982 hasta la

actualidad son : I Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1982-1985), II Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1986-1990), III Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1991-1995), IV Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1996-2000), V Programa de Acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia, de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2006), Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010), Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015), Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).

Los diferentes tratados, conferencias y comunicaciones internacionales han impregnado el **cuerpo legislativo español** incorporando los principios y estrategias para el trabajo por la igualdad en el marco normativo.

La Constitución Española establece la igualdad entre mujeres y hombres. En el artículo 14 se proclama la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, y en el artículo 9.2 se consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que sea real y efectiva. En el artículo 96.1 se reconoce que los Tratados Internacionales, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Seguidamente se han iniciado reformas en la legislación civil, laboral y penal con el fin de eliminar la discriminación por razón de sexo de sus regulaciones y normativas.

Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que transpone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE. La L.O. 3/2007.

Según el Título II, Políticas Públicas para la Igualdad, y los Principios Generales de Actuación señalados en el art.14, señalamos:

- El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
- La adopción de las medidas necesarias para la erradicación todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
- La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Su Capítulo III del Título IV, sobre los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad incluye la elaboración y aplicación de los planes de igualdad (art. 45); el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (art. 46); la transparencia en la implantación del plan de igualdad (art. 47); y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 48).

En el Título V (El principio de igualdad en el empleo público) se señalan las principales líneas de actuación. El Capítulo I, art. 51, de criterios de actuación de las Administraciones públicas en aplicación del Principio de Igualdad indica:

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

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

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). En el art. 14 reconoce el derecho de los y las empleadas públicas:

- Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

- A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por su parte, la Disposición adicional séptima del EBEP establece la obligación, por parte de las administraciones públicas, de adoptar medidas dirigidas a combatir cualquier discriminación laboral de mujeres y hombres en el ámbito del empleo público, dirigidas al desarrollo del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito del empleo público. Señala además que deberán elaborar y aplicar planes para la igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo de su personal. Además de la obligación establecida por la legislación.

El Real Decreto-ley 9/2018, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, adoptó las modificaciones legales oportunas para que la Administración Local pueda llevar a cabo actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la Violencia de Género, ya que se trata de la administración más cercana a la ciudadanía y, por ende, a las víctimas. Para ello, en su Disposición final primera modificó la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Se añadió un párrafo o) al apartado 2 del artículo 25, añadiendo a las competencias municipales «o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género.»

Recientemente se han aprobado dos normas que introducen importantes cambios en materia de Igualdad:

Por un lado, el 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. En esta norma, que entrará en vigor en el mes de enero de 2021, se desarrollan y especifican los aspectos a contemplar en los Planes de Igualdad: plazos, procedimiento. Competencias de la comisión

negociadora; los contenidos mínimos, vigencia, seguimiento, evaluación y revisión; y obligatoriedad del registro.

Por otro se ha aprobado el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entrará en vigor en el mes de abril de 2021. Tiene como objeto “establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes”.

Y descendiendo al **ámbito local**, el Acuerdo/Convenio 2015/2018 del Personal funcionario y laboral del ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes, señala en el art. 99.-*Eliminación de la violencia en el ámbito laboral: acoso sexual y mobbing*:

1. En la evaluación de riesgos se tendrán en cuenta aquellas de carácter psicosocial, adoptando medidas preventivas para evitar el acoso sexual y moral en el ámbito laboral.
2. Los funcionarios que hayan sufrido acoso moral y/o sexual en el ámbito laboral, constando la denuncia o demanda en su caso del ámbito jurisdiccional competente, participarán en unos programas específicos de ayuda psicológica subvencionados por el ayuntamiento, poniéndose en marcha reconocimientos médicos periódicos para conocer la evolución del síndrome ansioso-depresivo resultado de estas situaciones.

Y en las disposiciones adicionales se establece:

I. PLAN DE IGUALDAD

“En cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el seno de la Mesa General de Negociación de los/las empleados/as del ayuntamiento se negociará un Plan de Igualdad.

El plan constituirá el conjunto ordenado de medidas a adoptar, después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a reforzar la igualdad de

trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Plan incluirá la totalidad de la plantilla de la administración municipal, a que se refiere este Acuerdo/Convenio, sin perjuicio de que establezca especialidades respecto de determinados centros de trabajo o colectivos de empleados públicos.

Las partes firmantes del presente Acuerdo/Convenio se comprometen a culminar la negociación de este Plan antes de la finalización de la vigencia del presente Acuerdo/Convenio, habilitando las herramientas necesarias a tal fin en los términos establecidos por la Ley de Igualdad"

FINALIDAD

Incorporar el principio de Igualdad de oportunidades en el centro de actuación, organización y cultura municipal, tanto en lo que respecta al acceso al empleo, como en la toma de decisiones y condiciones de los y las empleadas públicas municipales.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Los objetivos y medidas recogidos en este Plan de Igualdad guardan relación, por un lado, con la plantilla municipal propiamente dicha, y por otro lado con la cultura organizacional de esta institución municipal. Por lo tanto, no solo mejoramos las condiciones de trabajo, implementando medidas que permiten que la plantilla municipal disfrute de mayores niveles de equidad, también mejoramos la calidad el servicio que prestamos fomentando la igualdad entre mujeres y hombres.

VIGENCIA DEL PLAN

Las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad están contempladas para desarrollarse en cuatro años a partir de su aprobación.

ESTRUCTURA DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Este Plan se estructura en:

1. **Líneas de intervención:**
 - **Plan de Igualdad en la Plantilla Municipal**
 - **Plan de Igualdad en la Cultura Organizacional**
2. **Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad**
3. **Anexo: Diagnóstico de la Plantilla**

LINEAS DE INTERVENCIÓN

LINEA de intervención 1: La Plantilla Municipal

Constitución de la comisión de vigilancia y seguimiento del plan de igualdad, con representación legal de trabajadores y trabajadoras además de la participación de la Delegación de Igualdad y Recursos Humanos.

LINEA de intervención 2: Cultura organizacional

Constitución de la comisión de vigilancia y seguimiento del plan de igualdad, con representación legal de trabajadores y trabajadoras además de la participación de la Delegación de Igualdad y Recursos Humanos.

Las líneas de intervención señalan las áreas de trabajo, establecidas en base a las necesidades detectadas en el Diagnóstico elaborado por esta Delegación sobre la igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes. Las líneas de intervención, a su vez, quedan organizadas en objetivos y medidas. Así la realidad de mujeres y hombres en la plantilla municipal y la cultura organizacional de la institución queda articulada en diferentes espacios o esferas en las que se establecen diferentes objetivos operativos, permitiendo abordar cada línea de intervención de una forma global y coherente, y facilitando una concreción u operatividad en objetivos y actuaciones.

Para su cumplimiento, cada objetivo queda detallado en actuaciones, esto es, en las medidas que se van a llevar a cabo en el periodo de implementación establecido. En cada actuación, se indica cuál es el Departamento responsable de su ejecución y cuál o cuáles los Departamentos que van a colaborar en las mismas, los Recursos necesarios y la temporalización.

La implementación del Plan de Acción será efectiva en la medida en que se consigan crear sinergias que permitan la colaboración y la coordinación entre las diferentes áreas y agentes implicados. Se requiere por tanto de un proceso de trabajo basado en la comunicación y en la participación interna. Ello redundará, no sólo en la mejora de la consecución de sus objetivos, sino también en el desarrollo de la participación de diferentes agentes y de la plantilla municipal.-

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES

El proceso de elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades ha partido del Diagnóstico interno realizado sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes, llevado a cabo por la Delegación de Igualdad en 2018/2020

El diagnóstico se basa en el análisis de datos de la plantilla (año 2018) y la información recogida en un cuestionario de percepción de la igualdad en el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes durante 2020.

Este apartado recoge las conclusiones del diagnóstico de la situación en el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes, **para detectar las brechas de género** existentes en la organización y poder elaborar a continuación ese Plan de Igualdad con las medidas más adecuadas para corregir las desigualdades que se detecten.

En el anexo del Plan, se presentan los datos descriptivos de la plantilla que compone la organización, al tiempo que se hace un análisis de esos datos desde una perspectiva de género. Se muestra la distribución de la plantilla teniendo en cuenta las siguientes variables: distribución de mujeres y hombres por edades, tipo de relación laboral con la administración (temporal o indefinida), grupos y subgrupos, complemento salarial específico, nivel de estudios, niveles jerárquicos, y concejalías.

Después de ese análisis de los datos se han detectado varias brechas de género. Las brechas de género son disparidades que existen entre hombres y mujeres en cuanto a sus posibilidades de participar, de crecer, de acceder a los recursos, de ejercer los derechos, obligaciones, recompensas, espacios de poder, etc...

Las brechas de género son consecuencias concretas de discriminaciones tanto directas como indirectas; la discriminación indirecta suele ser el resultado de la convergencia de una serie de hechos, acciones o decisiones que, con frecuencia no fueron planificadas con tal intención, pero que, no

obstante, generan situaciones de desventaja reales para las mujeres. En la mayoría de las ocasiones la discriminación indirecta se hace visible a través de los efectos que provoca, que se traducen en datos estadísticos: cuando las cuentas no salen algo no está bien.

El diagnóstico concluye la existencia de brechas de género en los siguientes aspectos:

- **Acceso al empleo:** a pesar de que la ley exige garantía de igualdad en el acceso al empleo público, los datos señalan que se produce un sesgo en el acceso a los puestos de policía local desde la perspectiva de género; y por otro lado llama la atención que el grupo de personas con contrato temporal, esté compuesto mayoritariamente por mujeres.
- **Segregación horizontal:** hay una concentración desproporcionada de mujeres en puesto de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores; y que son en buena medida una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente ha sido asignadas a las mujeres según la división sexual del trabajo. Estamos hablando de la feminización del grupo de personas auxiliares administrativas y de las áreas relacionadas con los cuidados, como servicios sociales y escuelas infantiles.

Aunque en este informe sólo se han tenido en cuenta los datos de la plantilla, es decir de las personas que tienen una relación laboral directa con la administración, es altamente recomendable que en el plan de Igualdad se tengan también en cuenta a aquellas personas trabajadoras que tienen una relación indirecta con la administración, personal que está contratado con empresas de servicios que tienen una relación mercantil con la administración, pero que en realidad es personal que trabaja en servicios del ayuntamiento. Se trata de un sector fuertemente feminizado que se dedica a este tipo de trabajos de cuidados, y cuyas condiciones están fuertemente precarizadas por el mercado laboral: como por ejemplo el personal de limpieza, y las trabajadoras del punto de atención a mujeres víctimas de violencia de género.

- **Segregación vertical:** existe una limitación velada del ascenso laboral de las mujeres en el interior de las organizaciones. En el Ayuntamiento de San Sebastián también se da este fenómeno, que limita las carreras profesionales de las trabajadoras, es difícil de traspasar y les impide seguir avanzando. Llama especialmente la atención como siendo una plantilla donde el nivel formativo de las mujeres es muy muy superior al de los hombres, los puestos de dirección están fuertemente masculinizados.
- **Brecha salarial:** los datos alumbran situaciones en las que a igual trabajo, desigual remuneración; vemos como en situaciones laborales donde el valor del trabajo es el mismo se han establecido categorías y complementos específicos diferentes, en el que es mayor el complemento en áreas masculinizadas frente a las feminizadas. Estas situaciones se pueden ver de forma específica en la tabla salarial que mostraremos más adelante, pero también se puede comprobar de forma más global en la tabla de gasto de específicos por Concejalías en la que queda clara la menor remuneración en las áreas de trabajo más feminizadas.
- **Acceso a puestos de nivel estratégico y táctico:** volvemos a señalar que las promociones a puestos de jefatura se han producido para personal masculino; y además dentro de las áreas más masculinizadas. Esta brecha está directamente interconectada con la segregación horizontal y vertical.
- **Política retributiva:** no existen unos criterios transparentes y que justifiquen los diferentes complementos específicos de la plantilla. Y por supuesto vuelve a ponerse de relieve que el conjunto las mujeres trabajadoras de San Sebastián de los Reyes ganan menos que el conjunto de hombres que trabajan en este Ayuntamiento.
- **Conciliación corresponsable:** no se nos han proporcionado los datos sobre el uso de la flexibilidad horaria, ni sobre los complementos de disponibilidad; como tampoco del uso de los permisos especiales por cuidado de personas dependientes, ni reducciones de jornada. Por tanto, no tenemos los datos objetivos sobre este aspecto, pero cabe prever que, como se da en la sociedad, también en esta organización social se producirá un uso

sesgado de las medidas de conciliación que habilita el convenio colectivo. Se recomienda impulsar el uso de las medidas de conciliación por parte del personal masculino, para favorecer la corresponsabilidad de los hombres.

- **Riesgos psicosociales:** teniendo en cuenta los datos sobre retribuciones específicas, queda claro que no se tiene en cuenta en la política retributiva los riesgos psicosociales de los puestos de trabajo que están feminizados; y sin embargo sí se han tenido en cuenta en los riesgos físicos en los puestos que están masculinizados. Volvemos a minusvalorar dentro de nuestra organización el valor del trabajo que aportan las compañeras.
- **Cultura organizacional:** vivimos en una sociedad patriarcal que se basa para su funcionamiento en el sistema de género; la ideología que lo sustenta está fuertemente arraigada en los imaginarios colectivos y en múltiples instituciones que los legitiman y reproducen, como la familia, los medios masivos de comunicación, las instituciones educativas, jurídicas, religiosas y económicas, entre otras. El ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes, como organización social también reproduce el sistema de género que se basa en la división sexual del trabajo, lo que implica que sus miembros tienen expectativas diferentes sobre las tareas que pueden desempeñar mujeres y hombres. Así las mujeres suelen concentrarse en tareas de apoyo y atención (secretaría, atención al público, administración, gestión del personal, etcétera) alejadas del “core business” o centro de poder y toma de decisiones.

Por tanto hay una relación directa entre la cultura organizacional y esta desigualdad que afecta, como se ve a través de los datos, a las remuneraciones, posibilidades de ascenso, participación en toma de decisiones etcétera de las mujeres trabajadoras de esta organización. Integrar la perspectiva de género al análisis organizacional implica evidenciar estas desigualdades para corregirlas.

DESARROLLO DEL PLAN

El Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes se compromete a contar con una política de Recursos Humanos encaminada a corregir las discriminaciones directas o indirectas producidas por razón de sexo y a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Tendrá información sobre las características laborales y formativas de hombres y mujeres que forman parte de la plantilla del Ayuntamiento.
- Aplicará una perspectiva de género en la promoción y desarrollo de carrera de las y los empleados municipales.
- Establecerá medidas y actuaciones efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Velará para que no se produzca ningún tipo de discriminación en el acceso a los puestos de responsabilidad.
- Establecerá medidas para que en la medida de lo posible haya una distribución más equilibrada por sexos de los diferentes colectivos profesionales.
- Garantizará la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso de mujeres y hombres al empleo público, específicamente en los procesos relacionados con la elaboración de ofertas, la selección y la contratación.

Las medidas y actuaciones establecidas en este Plan de Igualdad van encaminadas a corregir:

- La discriminación directa, entendida como la situación en la que se encuentra una empleada o empleado que haya sido o pudiera ser tratado en atención a su sexo de manera menos favorable.
- La discriminación indirecta entendida como la situación en que una disposición, criterio o práctica rutinaria, pone a una persona en desventaja con respecto a otra por razón de género.

Las Acciones Positivas se entienden como medidas necesarias de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales o de cualquier otro tipo que impiden a un grupo discriminado o infravalorado

La Ley de Igualdad en su artículo 11, reconoce la posibilidad de los Poderes Públicos a adoptar medidas de acción positiva. Estas medidas tienen que “ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. “ Las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas también establecen algunos criterios generales a tener en cuenta. Las Acciones Positivas son posibles, sustancialmente, en situaciones de equilibrio de méritos, en cuyo caso sí que podría otorgarse preferencia al sexo en situación de desigual participación en el empleo público.

Se creará la **Comisión Negociadora para la Igualdad** en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa (RRHH e Igualdad) y la de las personas trabajadoras.

La Comisión Negociadora para la igualdad será un órgano de ejecución y control del Plan de igualdad de la Plantilla Municipal. La comisión negociadora tendrá competencias en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponde a la comisión negociadora para la igualdad el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 1. LA PLANTILLA MUNICIPAL

<p>LÍNEA DE INTERVENCIÓN 1</p>	<p>OBJETIVOS GENERALES</p>
<p>LA PLANTILLA MUNICIPAL</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar el desarrollo de políticas públicas de igualdad, atención y prevención de la violencia de género de calidad y acordes a las necesidades del municipio 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso de mujeres y hombres al empleo público 3. Eliminar la brecha de horizontal y vertical de género de la plantilla 4. Garantizar las adecuadas condiciones psicosociales de la plantilla municipal y clima laboral 5. Desarrollar Planes de Formación continua que garanticen la igualdad de oportunidades a toda la plantilla

El Estatuto Básico de Empleado Público establece que las Administraciones Públicas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.¹ Asimismo, el artículo 51 de la Ley de Igualdad señala que **corresponde a las administraciones públicas a “remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional”**.

1

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Disposición Adicional Séptima “Planes de igualdad”.

En este mismo artículo, también se establece que las Administraciones Públicas deben “**promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración**” así como “**establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo**”.

LÍNEA 1 DE INTERVENCIÓN: La Plantilla Municipal

Objetivo General 1: GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO Y PROMOCION DE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE SAN SEBASTIAN DE LOS REYES

Objetivo operativo 1.1: elaborar un protocolo de actuación que garantice el acceso al empleo público en condiciones de igualdad, mérito, capacidad y publicidad con las siguientes.

Medida 1.- Utilizar un lenguaje inclusivo en el formato de solicitud y documentación.

Indicador: porcentaje de procesos de selección de personal que han utilizado lenguaje inclusivo en las documentación generada en el procedimiento.

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

Medida 2 . Utilizar preferentemente el criterio de composición equilibrada por sexo en los órganos de selección y evaluación en el acceso a la función pública, y/o promoción

Indicador: porcentaje de procesos de selección en los que los tribunales intervinientes han cumplido el criterio 40%/60%

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

Medida 3.- Incluir contenidos relativos a igualdad de género según normativa vigente en igualdad de género en todos los programas para las pruebas de selección, de acuerdo con el nivel de la plaza en cuestión,

Indicador: porcentaje de procesos de selección en los que se han incluido en el temario contenidos de igualdad y género.

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

Medida 4.- Adaptar la denominación de todos los puestos de trabajo a una que no esté marcada por razón de género.

Indicador: porcentaje de denominaciones inclusivas del total de las nuevas contrataciones.

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

Medida 5.- Utilizar un lenguaje inclusivo y no exista en todas las convocatorias de empleo público o promoción interna.

Indicador: porcentaje de convocatorias de empleo público y promoción interna que han sido revisadas desde el punto de vista del lenguaje.

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

Medida 6.- En todos los procesos de selección, se valorará la formación en igualdad en igual medida que el resto de formación relacionado con un puesto de trabajo, en los procesos de selección

Indicador: porcentaje de procesos de selección que no han incluido esta medida con identificación de categoría profesional y área orgánica.

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

LÍNEA 1 DE INTERVENCIÓN: La Plantilla Municipal

Objetivo General 2: ELIMINAR LA BRECHA DE HORIZONTAL Y VERTICAL DE GÉNERO DE LA PLANTILLA

Objetivo operativo 2.1: Incorporar al Plan de ordenación de los Recursos Humanos medidas que equilibren las diferencias analizadas en el diagnóstico de la plantilla.

Medida 7.- Aplicar el criterio de representación equilibrada en los procesos de provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, estableciendo como criterio que en los nombramientos se tenga en cuenta, en caso de haber dos o mas candidatos/as que cumplan los requisitos, la alternancia de nombramiento en función del sexo.

Indicador: Porcentaje anual de mujeres en puestos de libre designación

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

Medida 8- Garantizar la paridad en la composición de tribunales de promoción interna.

Indicador : porcentaje anual de tribunales que cumplen con el criterio de representación equilibrada

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

Medida 9.- Proponer, a través de la normativa vigente, que los órganos colegiados sean paritarios en cada una de sus partes.

Indicador: porcentaje de mujeres-hombres en cada uno de los órganos colegiados.

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

Medida 10.- Incrementar la estructura de coordinación y toma de decisiones en las áreas finalistas tradicionalmente feminizadas.

Indicador: número de promociones verticales y jefaturas creadas en las áreas feminizadas.

Indicador: porcentaje de mujeres que han promocionado y ocupado esas jefaturas.

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

Medida 11.- Desagregar la plantilla del Ayuntamiento por sexos diferenciando niveles, complementos y puestos de responsabilidad: esta información será pública y accesible a toda la plantilla

Indicador: número de actos de comunicación sobre esta información.

Indicador: número de consultas realizadas por parte de la plantilla al documento donde se recoja esta información.

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

Objetivo Operativo 2.2: Fomentar el equilibrio por sexos en las áreas feminizadas o masculinizadas.

Medida 12.- Realizar campañas de sensibilización para fomentar el acceso de las mujeres y hombres a áreas masculinizadas o feminizadas.

Indicador: número de campañas de sensibilización realizadas.

Indicador: número de áreas que han conseguido una composición equilibrada al final del periodo de aplicación del plan de igualdad

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos. Comunicación y Alcaldía

LÍNEA 1 DE INTERVENCIÓN: La Plantilla Municipal

Objetivo General 3: GARANTIZAR LAS ADECUADAS CONDICIONES PSICOSOCIALES Y CLIMA LABORAL DE LA PLANTILLA

Objetivo operativo 3.1: facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras del Ayuntamiento.

Medida 15.- Proponer a los órganos negociadores competentes en la materia medidas dentro del Fondo de Atención Social, que favorezcan la atención de la plantilla a sus personas dependientes, menores, mayores, o personas con discapacidad, personas enfermas (escuelas infantiles, recursos residenciales, centros de día, personal para cuidados...)

Indicador: número de solicitudes de ayuda a la dependencia realizadas, anualmente, desglosadas por grupos sujetos de dependencia y por sexo de la persona solicitante.

Indicador: porcentaje de solicitudes atendidas.

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

Medida 16.- Favorecer la modalidad de teletrabajo para las personas de la plantilla que tengan personas dependientes a cargo.

Indicador: porcentaje de solicitudes de teletrabajo por motivos de conciliación, sobre el total de solicitudes de teletrabajo.

Indicador: porcentaje de aprobación de solicitudes de teletrabajo por motivos de conciliación frente a porcentaje de aprobación de solicitudes de teletrabajo con otra motivación.

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

Medida 17.- Mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores con personas dependientes a cargo; en cuanto a horarios, turnos, destinos, jubilaciones parciales, prejubilaciones; reducciones de jornada...

Indicador: porcentaje de solicitudes realizadas de adaptación de condiciones de trabajo motivadas por conciliación sobre el total de solicitudes realizadas de adaptación de condiciones de trabajo.

Indicador: porcentaje de solicitudes concedidas de adaptación de condiciones de trabajo motivadas por conciliación sobre el total de solicitudes concedidas de adaptación de condiciones de trabajo

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos
Objetivo operativo 3.2: incorporar el enfoque de género en la prevención de riesgos laborales
Medida 18.- Revisar y adaptar el protocolo de actuación en materia de seguridad y salud en el trabajo desde una perspectiva de género, identificando los riesgos para hombres y mujeres: agentes biológicos, físicos o químicos, factores psicosociales, factores ergonómicos y otros riesgos.
Indicador: número de correcciones/adaptaciones realizadas en el protocolo desde la perspectiva de género.
Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos
Medida 19.- Establecer una relación de puestos de trabajo sin riesgo para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia,
Indicador: Se ha realizado la lista si o no.
Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos
Objetivo Operativo 3.3 : Elaborar un Protocolo específico de discriminación por razón de sexo y acoso sexual
Medida 20.- Establecer un calendario de reuniones periódicas con la Comisión para su elaboración.
Indicador; número de reuniones Indicador: Protocolo no iniciado / protocolo iniciado/ protocolo finalizado
Calendarización: finalización diciembre 2021 Órgano ejecutante: Comisión de seguimiento para la igualdad
Objetivo Operativo 3.4: mejorar la comunicación y transparencia
Medida 21: Habilitar un buzón de sugerencias y/o quejas de forma anónima para que todo el personal de la plantilla pueda participar y dar opinión de los diferentes procesos relacionados con el Plan de igualdad
Indicador; número anual de sugerencias recibidas Indicador: número de sugerencias atendidas en el periodo de vigencia del plan de igualdad
Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos
Medida 22: Incrementar la transparencia de los diferentes procesos de promoción y traslado, aumentando los canales de comunicación (mailings a toda la plantilla por ejemplo) además de la intranet municipal
Indicador; porcentaje de procesos de promoción y traslado que se han informado a través de la intranet (sobre el total de procesos convocados anualmente)
Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

LÍNEA 1 DE INTERVENCIÓN: La Plantilla Municipal

Objetivo General 4: DESARROLLAR PLANES DE FORMACIÓN CONTINUA QUE GARANTICEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A TODA LA PLANTILLA

Objetivo operativo 4.1: Realizar formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género a toda la plantilla, atendiendo a las características de cada puesto.

Medida 23: Formar en igualdad al equipo directivo: habilitados nacionales, directores/as de área, Jefaturas de Servicio y de Sección.

Indicador 1: número de cursos de formación propuestos
Indicador 2: número de cursos realizados
Indicador 3: número de personas que han participado

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

Medida 24: Formar en igualdad a mandos intermedios, personal de recursos humanos, organización y calidad, comunicación y comité de empresa

Indicador 1: número de cursos de formación propuestos
Indicador 2: número de cursos realizados
Indicador 3: número de personas que han participado

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

Medida 25: Formar en igualdad al resto de la plantilla

Indicador 1: número de cursos de formación propuestos
Indicador 2: número de cursos realizados
Indicador 3: número de personas que han participado

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

Objetivo operativo 4.2: Garantizar una adecuada imagen corporativa en la comunicación, procedimientos, publicidad y lenguaje utilizados

Medida 26: Realizar formación a responsables de área, personal de comunicación, alcaldía y recursos humanos

Indicador 1: número de cursos de formación propuestos
Indicador 2: número de cursos realizados
Indicador 3: número de personas que han participado
Indicador 4: porcentaje de documentos y comunicaciones que utilizan un lenguaje inclusivo (muestreo al finalizar la vigencia del plan de igualdad)

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

Objetivo operativo 4.3: Impulsar el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres hacia puestos directivos.

Medida 27: Realizar de cursos de habilidades directivas para mujeres

Indicador 1: número de cursos de formación propuestos
Indicador 2: número de cursos realizados

Indicador 3: número de personas que han participado

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

Objetivo operativo 4.4: Facilitar el acceso a categorías profesionales y/o puestos de responsabilidad en los que esté infrarrepresentado uno de los dos sexos.

Medida 28: Programar acciones formativas específicamente dirigidas a mujeres u hombres según categorías profesionales infrarrepresentadas.

Indicador 1: número de cursos de formación propuestos

Indicador 2: número de cursos realizados

Indicador 3: número de personas que han participado

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

Medida 29: Dar preferencia en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación, al sexo infrarrepresentado, especialmente si se trata de formación ligada a la promoción profesional

Indicador: porcentaje de veces que se ha aplicado el criterio de priorización anualmente (de todos los cursos propuestos número de veces que se ha utilizado el criterio)

Órgano ejecutante: Delegación de Personal. Recursos Humanos

LÍNEA DE INTERVENCIÓN 2. CULTURA ORGANIZACIONAL

<p>LÍNEA DE INTERVENCIÓN 2</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: transversalizar la igualdad en la estructura municipal:</p>
<p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Incorporar el principio de Igualdad en el centro de actuación y organización municipal. ○ Alcanzar la paridad en la representación municipal. ○ Capacitar al personal político y técnico en materia de igualdad de oportunidades ○ Eliminar el sexismo y los estereotipos en la comunicación audiovisual y escrita del ayuntamiento, y utilizar un lenguaje inclusivo. ○ Fomentar la recuperación de las víctimas de violencia de género del municipio. ○ Incorporar la perspectiva de género a los presupuestos municipales.

LÍNEA 2 DE INTERVENCIÓN: La Cultura Organizacional

Objetivo general : TRANSVERSALIZAR LA IGUALDAD

Objetivo operativo 1 : INCORPORAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL CENTRO DE ACTUACIÓN Y ORGANIZACIÓN MUNICIPAL

Medida 1 : Consolidar la plantilla de la Delegación de Igualdad

Indicador 1: cubrir la plaza de Agente de Igualdad que está contemplada en la RPT
Indicador 2: crear, dotar e integrar las plazas de las profesionales necesarias para la atención y recuperación de las víctimas de violencia de género del municipio: dos psicólogas, una abogada y una trabajadora social.

Agentes responsables: Recursos Humanos

Temporalización: 2021-2024

Medida 2: Consolidar la transversalidad de género en el Ayuntamiento a través de la comisión de vigilancia y seguimiento del plan de igualdad

Indicador 1: crear la comisión de vigilancia y seguimiento del plan de igualdad
Indicador 2: número de reuniones de la comisión de vigilancia y seguimiento del plan de igualdad
Indicador 3: número de consultas, peticiones y traslados de información elevadas a la comisión de vigilancia y seguimiento del plan de igualdad

Agentes responsables: Delegación de Igualdad y todas las áreas de la corporación municipal.

Temporalización: permanente

Medida 3: Difundir e informar sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades

Indicador 1: número de actos de comunicación y difusión del nuevo Plan
Indicador 2: número de actos de comunicación sobre la ejecución y desarrollo del Plan
Indicador 3: número de personas que conocen el Plan de igualdad (medido en el año 2024)
Indicador 4: número de publicaciones editadas y difundidas

Agentes responsables: RRHH y Comunicación

Temporalización: permanente

Medida 4: Incorporar el enfoque de género en todas las acciones realizadas por las concejalías del Ayuntamiento

Indicador 1: número de cursos realizados por la plantilla para incorporar el enfoque de género.
Indicador 2: número de soportes técnicos en los que se ha incorporado la variable sexo para la recogida de datos: formularios, encuestas, estudios.
Indicador 3: número de áreas municipales que recogen los datos de participación en sus actividades y accesos a los recursos, desagregados por sexo.
Indicador 4: número de áreas municipales que tienen en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en su planificación de actuaciones
Indicador 5: número de actuaciones positivas que acometen las diferentes áreas municipales para fomentar la igualdad y reducir los estereotipos de género.

Agentes responsables: todas las áreas de la corporación municipal.

Temporalización: permanente

Medida 5: Incluir cláusulas de fomento de la igualdad en los pliegos de cláusulas técnicas y/o administrativas de contratación del Ayuntamiento.

Indicador 1: número de contratos en los que se han incluido cláusulas de fomento de la igualdad.
Agentes responsables: las áreas responsables de contratación de servicios
Temporalización: permanente

Objetivo Operativo 2: ALCANZAR LA PARIDAD EN LA REPRESENTACIÓN MUNICIPAL

Medida 6: Garantizar una representación equilibrada por sexo en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad del Ayuntamiento de forma que cada uno de los sexos tenga una presencia mínima del cuarenta por ciento.

Indicador 1: porcentaje de mujeres titulares de las concejalías.
Indicador 2: porcentaje de mujeres titulares de tenencia de alcaldía
Indicador 3: porcentaje de mujeres en la Junta de Gobierno Local
Indicador 4: porcentaje de mujeres en las Comisiones Informativas
Indicador 5: porcentaje de mujeres en mesas de negociación
Indicador 6: al menos 3 de los órganos mencionados en esta medida cumplen el criterio de representación equilibrada en el año 2024.

Agentes responsables: Alcaldía o aplicación del criterio por parte del órgano responsable en cada caso
Temporalización: permanente

Objetivo Operativo 3: CAPACITAR AL PERSONAL POLÍTICO Y TÉCNICO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Medida 7: Desarrollar acciones formativas obligatorias de sensibilización y formación para personal político del Ayuntamiento

Indicador 1: número de cursos de formación propuestos
Indicador 2 número de cursos de formación realizados por personal político.
Indicador 3: número de personas que han participado

Agentes responsables: RRHH y Alcaldía
Temporalización: 2021-2024
Presupuesto para formación RRHH

Medida 8: Incluir en el plan de formación cursos de sensibilización y capacitación para incorporar la perspectiva de género en el desempeño laboral: formación en igualdad y prevención de violencia de género

Indicador 1: número de cursos realizados
Indicador 2: número de personas que han participado

Agentes responsables: RRHH y Todas las áreas de la corporación municipal
Temporalización: permanente
Presupuesto para la formación RRHH

Medida 9: Fomentar la formación de la plantilla del Ayuntamiento en materia de igualdad y prevención de la violencia de género

Indicador 1: número de noticias sobre jornadas, seminarios, talleres de formación externas al Ayuntamiento en materia de igualdad
Indicador 2: número de personas que solicitan acudir a jornadas de formación externa en horario laboral.

Indicador 3: número de personas que acuden a jornadas, encuentros, cursos y seminarios organizados e impartidos por organismos ajenos al Ayuntamiento, dentro del horario laboral.

Agentes responsables: RRHH y todas las áreas de la corporación municipal

Temporalización: permanente

Objetivo Operativo 4: ELIMINAR EL SEXISMO Y LOS ESTEREOTIPOS EN LA COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL Y ESCRITA DEL AYUNTAMIENTO, Y UTILIZAR UN LENGUAJE INCLUSIVO

Medida 10: Fomentar la formación en Igualdad de Oportunidades por parte de los medios de comunicación de titularidad municipal

Indicador 1: número de cursos de formación específica en comunicación inclusiva realizados por el personal de comunicación y el personal de gabinete y protocolo.

Indicador 2: número de personas que han participado en cada formación propuesta y realizada

Agentes responsables: RRHH, Alcaldía y Comunicación

Temporalización: 2021-2024

Presupuesto para formación RRHH

Medida 11: Incorporar por parte de las diferentes áreas municipales el lenguaje inclusivo en la comunicación de sus actividades y servicios a la ciudadanía.

Indicador 1: número de cursos de formación específica en lenguaje inclusivo realizados por las personas encargadas de actualizar los contenidos web en cada área y/o elaborar los contenidos para publicar en la Plaza

Indicador 2: número de personas que han participado en cada formación propuesta y realizada

Indicador 3: número de áreas que incorporan en sus contenidos web un lenguaje y comunicación no sexista (medido en 2024)

Agentes responsables: RRHH y Todas las áreas de la corporación municipal

Temporalización: permanente

Presupuesto para la formación RRHH

Medida 12: Utilizar un lenguaje verbal y visual inclusivo y no sexista en la documentación administrativa

Indicador 1: número de documentos administrativos, solicitudes, impresos y demás soportes de recogida de información, que han sido modificados para incorporar un lenguaje no sexista.

Agentes responsables: RRHH e informática

Temporalización: permanente

Objetivo Operativo 5: ACTUAR EN LA MEJORA DE LA ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida 13: informar a la plantilla municipal de los servicios ofrecidos por el PMORVG, recurso municipal para la atención y recuperación de las víctimas de violencia de género.

Indicador 1: número de acciones informativas sobre el recurso.

Indicador 2: número de áreas municipales que realizan al menos una derivación al año al recurso

Indicador 3: número de derivaciones anuales realizadas por las diferentes áreas al recurso-

Agentes responsables: comisión de vigilancia y seguimiento del plan de igualdad

Temporalización: 2021-2024

Medida 14: facilitar a las víctimas de violencia de género del municipio el acceso a los recursos y servicios municipales

Indicador 1: número de áreas municipales que establecen medidas para priorizar el acceso de las usuarias del PMORVG de San Sebastián de los Reyes a sus recursos, programas y actividades.

Indicador 2: número de mujeres beneficiarias de las medidas de acceso prioritario establecido por las áreas

Agentes responsables: todas las áreas de la corporación municipal en colaboración con la Delegación de Igualdad.

Temporalización: permanente

Objetivo Operativo 6: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES

Medida 16: aumentar los recursos destinados al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres

Indicador 1: porcentaje del presupuesto total del Ayuntamiento que se dirige a programas de fomento de la igualdad.

Agentes responsables: Alcaldía y todas las concejalías.

Temporalización: 2021-2024

Medida 17: incorporar indicadores de género en la elaboración de presupuestos.

Indicador 1: número de áreas municipales que contemplan dentro de sus presupuestos la diferente posición y participación de hombres y mujeres en sus actividades,

Indicador 2: número de áreas municipales que contemplan en sus presupuestos anuales una partida específica para la realización de acciones con perspectiva de género que fomenten la igualdad de forma transversal a sus actividades propias.

Agentes responsables: RRHH y Todas las áreas de la corporación municipal

Temporalización: permanente

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

SEGUIMIENTO

El seguimiento es un proceso continuo de observación, medición y análisis del desarrollo de las diferentes líneas de intervención y de sus actuaciones.

Para el seguimiento del plan de igualdad se creará una comisión de vigilancia y seguimiento del plan en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

En la representación de las personas trabajadoras tendrá presencia cada una de las secciones sindicales que hayan obtenido representación legal en las últimas elecciones sindicales con una persona vocal y con el voto ponderado con respecto al resultado de dichas elecciones sindicales.

En esta fase de seguimiento se comprobará si se han realizado las actuaciones planteadas, además se analizará la adecuación de las mismas y se propondrán las medidas que sean necesarias para alcanzar los objetivos planteados. Es importante que los diferentes departamentos responsables de la ejecución de cada actuación recojan la información pertinente para el seguimiento, y la trasladen a los equipos encargados de supervisar y evaluar el Plan.

La comisión de vigilancia y seguimiento del plan se reunirá semestralmente. Las reuniones de dicha comisión se realizarán preferentemente de modo telemático y se elaborará un acta de cada reunión que estará a disposición de toda la plantilla en la Intranet municipal.

Planificación del seguimiento:

1. Primera reunión de seguimiento donde se contrastará y explicarán las fichas de recogida de información, las tareas y los plazos.

2. Análisis de la información y elaboración de un informe. Se realizará un informe anual analizando qué acciones se han cumplido y de las dificultades encontradas, esperados y no esperados, y qué acciones no se han cumplido y por qué.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACTUACIONES		
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Línea Intervención.		
Objetivo Específico:		
Objetivo operativo:		
Área responsable:		
Fecha:		
ELEMENTOS BÁSICOS ASOCIADOS A LA ACTUACIÓN		
Descripción: (Describir la acción, considerando aspectos básicos como su desarrollo en fases, las herramientas de trabajo a considerar, la finalidad de la misma, etc.)		
Departamento: (Identificar el departamento y o servicio responsable/s así como los nombres de las personas responsables de implementar la acción)		
Carácter de la actuación: (indicar si tiene principio y fin o si se desarrolla a lo largo de todo el año (Indicar si se desarrolla todos los años o sólo en el presente)		
GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA ACCIÓN		
TOTAL	PARCIAL	NULO
Mes de inicio de la acción y duración		
Presupuesto para la realización de la acción recogida en el Plan		
Resultados		
Indicadores		
Dificultades para la implementación de la acción (Causas de la diferencia entre lo programado y lo ejecutado)		
Propuestas para el cumplimiento de la acción (Alternativas para la superación de las dificultades detectadas)		

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que

contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso fundamental para determinar el grado de cumplimiento del plan y el alcance del impacto que han tenido las actuaciones ejecutadas. En ese sentido nos centraremos en dos tipos de evaluación: la evaluación del grado de cumplimiento y la evaluación de resultados.

La **evaluación del grado de cumplimiento** tiene como finalidad conocer en qué medida se ha cumplido lo planificado en cuanto a las actuaciones, presupuesto y cronograma. Es un proceso liderado por la delegación de Igualdad y en el que participan los miembros de la comisión de vigilancia y seguimiento del plan.

La **evaluación de resultados** nos permitirá conocer en qué medida se ha avanzado hacia los objetivos planteados en el plan, es decir, en qué medida se ha modificado la realidad social: medirá el impacto del desarrollo del Plan de Igualdad en la cultura organizacional del Ayuntamiento de San Sebastián y en la incorporación de igualdad efectiva y real entre los mujeres y hombres que componen la plantilla municipal.

La evaluación de resultados es clave, ya que cumple un doble objetivo: nos sirve para evaluar en qué medida se han conseguido los objetivos que se pretendían en la presente edición del plan de igualdad, pero también es el diagnóstico del que partir para elaborar el siguiente plan de igualdad, dado que es un análisis de la nueva situación de la plantilla y la cultura organizacional respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

INDICADORES

Es indispensable incorporar una serie de indicadores que faciliten la recopilación de la información:

- A corto plazo, necesaria para realizar el seguimiento: conocer el grado de ejecución y las dificultades, obstáculos y/o éxito en la ejecución de las actuaciones (indicadores de realización y proceso).
- A medio plazo, para comprobar la repercusión que tiene la implementación de las medidas, y el cumplimiento de objetivos (indicadores de resultado).
- A largo plazo, para la medición de los cambios que se vayan produciendo, elaboración de un nuevo diagnóstico de la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de San Sebastián de los reyes (indicadores de impacto)

ANEXO: LA IGUALDAD EFECTIVA Y REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES: ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA PLANTILLA PARA EL DIAGNÓSTICO. ENERO 2019

PERSONAS EN PLANTILLA

Mujeres	Hombres
275	334
45.32%	54.68%
609	

EDAD Y SEXO DE LA PLANTILLA

FUNCIONARIOS/LABORAL INDEFINIDO	MUJERES		HOMBRES
	Nº	%	Nº
menos 25	0	0%	0
de 26 a 35	2	0.32 %	18
de 36 a 45	50	8.21 %	77
de 46 a 65	159	26.10 %	189
TOTAL	211	34.65 %	284

INTERINOS/ TEMPORALES/ OBRA Y SERVICIO/ RELEVO²

MUJERES

HOM

No se diferencian los datos contando a la plantilla en policía puesto que no hay policía contratada con carácter temporal

			BRES
menos 25	1	0.16 %	5
de 26 a 35	6	0.98 %	4
de 36 a 45	28	4,59 %	12
de 46 a 65	29	4,76 %	29
TOTAL	64	10.50 %	50

Los datos generales de la plantilla apuntan a que hay más número de mujeres 56% mujeres frente al 44% hombres. Este porcentaje se invierte cuando se cuenta con el colectivo de policía, claramente masculinizado, pasando a ser del 65% hombres frente al 45% de mujeres.

La mayor parte de trabajadoras y trabajadores tiene más de 46 años.

Sin embargo, las mujeres entre 36 y 45 años funcionarias son más del doble que los hombres y las interinas son más del triple que los interinos. Es decir, cuanto más joven es la plantilla, más feminizada está. En cuanto a la temporalidad, también está fuertemente feminizada el grupo de personas con contrato temporal.

Con los datos de la policía se puede apreciar que las pocas mujeres policías que hay son la mayor parte menores de 45 años.

Nº DE MUJERES Y HOMBRES POR GRUPOS Y SUBGRUPOS

FUNCIONARIOS/LABORAL INDEFINIDOS	MUJERES		HOMBRES
A1	16	2.62%	30
A2	44	7.22%	22
C1	46	7.55%	22
C2	94	15.43%	171
E	11	1.81%	39
TOTAL	211	34.65%	284

INTERINOS/ TEMPORALES/ OBRA Y SERVICIO/ RELEVO	MUJERES		HOMBRES
A1	1	0.16%	6
A2	18	2.96%	8
C1	18	2.96%	3
C2	23	3.78%	9
E	4	0.66%	24
TOTAL	64	10.50%	50

COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS POR GRUPO

GRUPO		COMPLEMENTO ESPECÍFICO	TOTAL MUJERES (porcentaje de mujeres dentro del subgrupo)		TOTAL HOMBRES (porcentaje de hombres dentro del subgrupo)
A1 53 personas	Puesto Técnico	1.546,51 €	7	13,20%	12
	Jefatura Unidad	1.639,31 €	1	1,89 %	1
	Jefatura Sección	1.732,04 €	6	11.32 %	6
	Jefatura Servicio	2.265,55 €	1	1,89 %	9
	Dirección movilidad	2.520,04 €	0	0 %	1
	Dirección	2.794,73 €	1	1,89 %	1
	Órganos Directivos	2.895,76 €	1	1,89 %	6
	TOTAL		17	32,07 %	36
A2	Puesto técnico medio	1.174,76 €	32	34.78%	22
	Ayudantes (Redacción, Bibliotecas...	1.174,76 €	6	6.52%	0
	Trabajadora Social	1.174,76 €	13	14.13%	0
	D.U.E. (¿diplomado universitario enfermería?)	1.174,76 €	3	3.26%	0
	Puesto técnico medio apoyo programas	1.273,25 €	1	1.08%	0
	Jefatura Unidad	1.273,25 €	3 (escuelas infantiles)	3.26%	1 (actividades)
	Jefatura de Sección	1.174,76 €	2	2.17%	1

	(promoción y dinamización turística) (servicios sociales) (mantenimiento)				
	Jefatura de Sección	1.717,05 €	1	1.08%	4
	Arquitecta Técnica	1.717,05 €	1	1.08%	0
	Jefatura de Sección (AAEE) (Licencias y actividades)	1.732,04 €	0	0 %	2
	Suboficial Policía(DIRECTIVO)	2.114,93 €	0	0 %	1
	TOTAL		62	67.39%	30
C1	Ayudte/aux Biblioteca; Administración; Inspección (consumo, rentas); puesto técnico (catastro/mantenimiento)	844,78 €	21	23.60 %	9
	Puesto técnico especialista(juventud; EI; animación); Administración; Jefatura Unidad (1 M); Programación informática	913,71 €	32	35.96 %	3
	Jefatura de unidad	1.045,55 €	0	0 %	1
	Jefatura de unidad; programación informática	1.050,81 €	11	12.36 %	4
	Puesto técnico especialista (eventos)	1.174,76 €	0	0 %	1
	Sargento policía local	1.726,90 € >	0	0 %	7
	TOTAL		64	71.92 %	25
	C2	Auxiliar (administrativo, turismo y servicios); Información SAC; Inspector rentas; Administración; Agente tributario.	775,66 €	93	31.21 %
Jefatura de grupo		832,7 €	4	1.34 %	5
Gestor flotas		848,78	0	0 %	1
Puesto técnico auxiliar; inspector sanitario		878,47 €	6	2.01 %	3
Auxiliar Administrativo		910,01 €	1	0.34 %	0
Oficial Mantenimiento; auxiliar inspección.		958,29 €	0	0 %	21
Jefatura de Grupo		964,57 € / 966,9 € / 975,60 €	0	0 %	3
Secretaría de Alcaldía		1.050,71	1	0.34 %	0
Agente Protección Civil	1.116,51 €	0	0 %	1	

	Jefe Grupo	1.146,24 €	0	0 %	1
	Policía Local	1.405,55 €	12	4.03 %	103
	Cabo Policía Local	1.494,04 €	0	0 %	17
	TOTAL		117	39.27 %	180
E	Puesto de operario servicios; formación peón; conserjería.	845,78 €	15	18.99 %	60
	Puesto Operario servicios.	881,32 €	0	0 %	2
	Jefatura de grupo	984,46	0	0 %	1
	TOTAL		15	18.99 %	64

En funcionariado A1 duplican los hombres a las mujeres. En el resto de categorías el porcentaje se invierte siendo las mujeres el doble que los hombres en A2, C1 y C2 (casi). Al incorporar datos de policía este porcentaje varía ya que la mayor parte de policía está en la categoría C2.

La categoría E está claramente masculinizada tanto en funcionariado como en los puestos temporales e interinos.

Conclusión: los puestos de nivel más alto y más bajo están masculinizados en el resto de categorías intermedias predominan claramente las mujeres.

Con respecto a los complementos específicos de la categoría A1 se observa que hay una clara diferencia de incremento salarial con respecto al complemento del puesto técnico de la categoría y salto significativo a partir de la jefatura de servicio y dirección, puestos ocupados mayoritariamente por hombres (17 hombres frente a 2 mujeres).

El complemento específico más bajo es el C2 de auxiliares administrativas compuesto mayoritariamente por mujeres, a pesar de no ser la categoría inferior. En la misma categoría el complemento específico de la policía casi duplica en cantidad al de auxiliares administrativas, colectivo con un 90% de hombres.

NIVEL DE ESTUDIOS

	Mujeres	% en relación a la plantilla femenina de la que contamos con el dato	Hombres	% en relación a la plantilla masculina de la que contamos con el dato

Certificado escolaridad	0	0 %	6	3.85 %
Graduado escolar / FP I	8	5.80 %	25	16.03 %
ESO	1	0.72 %	5	3.21 %
BUP / FP II	22	15.94 %	53	33.97 %
Bachillerato superior	4	2.90 %	3	1.92 %
Grado medio	3	2.17 %	1	0.64 %
Diplomatura universitaria	43	31.16%	17	10.89 %
Licenciatura, ingeniería superior	57	41.30 %	46	29.49 %
OTRA FORMACIÓN				
TOTAL	138 (50% de las mujeres trabajadoras del ayto)		156 (46% de los hombres trabajadores del ayto)	

NIVELES JERÁRQUICOS Y DEPARTAMENTOS

	Mujeres	% Por tipo jefatura	% en relación nº total jefaturas	Hombres	% Por tipo jefatura	% en relación nº total jefaturas
JEFATURA DE SERVICIO Y ÓRGANOS DIRECTIVOS	3	15%	3.6%	17	85%	20.7%
JEFATURA DE SECCIÓN	12: 9 (6 A1 3 A2)	39%	14.6 %	14: 6 A1 7 A2 cobrando específico equiparable a A1	53.8 %	17.14 %
JEFATURA DE UNIDAD	17	70.83 %	20.7 %	7	29.16 %	8,5 %
JEFATURA DE GRUPO	4	26.67 %	4.8 %	11	73.33 %	13.4 %
TOTALES	33		40.2 %	49		59.7 %

RESPECTO A NIVEL DE ESTUDIOS:

Aunque no contamos con los datos de toda la plantilla en cuanto al nivel de estudios, sí hay una muestra suficientemente representativa para extraer conclusiones (294 personas constituye

mas de la mitad de la plantilla).

El 72% de las mujeres tiene estudios universitarios de grado medio o superior frente al **39% de los hombres**.

El 19% de los hombres tienen estudios básicos o primarios frente al 5% de las mujeres.

Se concluye que en general las mujeres de la plantilla tienen una formación más alta que los hombres.

RESPECTO A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD:

Los puestos de más alto nivel y con mayor valoración económica están prácticamente masculinizados: jefaturas de servicio y órganos directivos, 3 mujeres y 18 hombres.

Las jefaturas de sección llegan a alcanzar un cierto equilibrio, a destacar que en la categoría A1 predominan más las mujeres que en la categoría A2, siendo el complemento específico el mismo para ambas categorías.

Jefatura de unidad: feminizada

Jefatura de grupo: masculinizada

Siendo la jefatura de grupo de categoría inferior no hay prácticamente diferencia con respecto al complemento específico de la jefatura de unidad que es de categoría superior.

GRUPOS Y SUBGRUPOS

	Mujeres	% en relación al subgrupo	% en relación a la plantilla total	Hombres	% en relación al subgrupo	% en relación a la plantilla total
A1	17	32.07 %	2.78 %	36	67.93 %	5.89 %
A2	62	67.39 %	10.14 %	30	32.61 %	4.91 %
C1	64	71.02 %	10.47 %	25	28.07 %	4.09 %

C2	117	39.27 %	19.15 %	181	60.73 %	29.62 %
AP	15	18.99 %	2.45 %	64	81.07 %	10.47 %
Totales	275		45 %	336		55 %

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CONCEJALÍAS

- **Puestos de responsabilidad: jefaturas de unidad, jefaturas de grupo, jefaturas de sección, jefaturas de servicio**

	MUJERES				HOMBRES		
	Jefatura de grupo	Jefatura unidad	Jefatura sección	Jefatura Servicio/área	Jefatura de grupo	Jefatura unidad	Jefatura sección
Administración electrónica y sistemas de información.	1	2	0	0	1	1	1
Alcaldía	0	1	2	1	1	0	1
Cultura	0	0	2	0	0	1	0
Educación, infancia, salud y consumo, bienestar social	0	4	3	0	0	0	1
Igualdad, diversidad, participación ciudadana y cooperación	0	0	1	0	0	0	0
Medio ambiente, parques y jardines	0	0	0	0	1	1	1
Órganos directivos				2			
Presidencia, economía, hacienda y desarrollo local	2	6	0	0	1	5	2
RRHH, organización y calidad, contratación y patrimonio	0	3	1	0	1	2	2
Urbanismo, vivienda, obras y servicios	1	0	0	0	2	1	5
Totales	4	16	9	3	7	11	13
	32 (esto supone que el 40% de las jefaturas están en manos de mujeres) (no es proporcional al número de mujeres en plantilla porque sin incluir policía, puesto que los altos cargos de policía no están incluidos en esta tabla; el porcentaje de mujeres en plantilla es de 56,28 %) Son mayoritariamente jefaturas de nivel medio				48 (esto supone que el 60% de las jefaturas están en manos de hombres) (el porcentaje de hombres en plantilla es de 43,71%, sin contar con datos de policía) Son mayoritariamente jefaturas de alto nivel		

- **Distribución de la plantilla por áreas y categorías**

		MUJERES					HOMBRES			
		A1	A2	C1	C2	AP	A1	A2	C1	C2
Administración electrónica y sistemas de información.	74 39,19% M 60,81% V	0	3	3	13	10	1	5	5	8
Alcaldía Juventud	181 21% M 79% H	2	4	6	26	0	5	5	7	126
Cultura	37 67,57% M	2	11	3	9	0	1	2	2	7

Educación, infancia, salud y consumo, bienestar social	32,43% H 102 83,33% M 16,66% H	8	31	30	12	4	5	3	1	4
Igualdad, diversidad, participación ciudadana y cooperación	6 83,33% M 16,66% H	1	1	0	3	0	0	1	0	0
Medio ambiente, parques y jardines	23 17,39% M 82,61% H	0	2	0	2	0	2	1	1	8
Órganos directivos	8 25% M 75% H	2	0	0	0	0	6	0	0	0
Presidencia, economía, hacienda y desarrollo local	74 59,46% M 40,54% H	0	5	14	24	1	5	4	4	9
RRHH, organización y calidad, contratación y patrimonio y atención ciudadana	43 51,16% M 48,84% H	2	3	6	11	0	8	1	4	3
Urbanismo, vivienda, obras y servicios. Servicios auxiliares	47 27,66% M 72,34% H	0	2	2	9	0	3	8	1	10
TOTAL	595 44,87% M 55,12% H	17	62	64	109	15	36	30	25	175

La distribución se ha realizado por titulares de concejalías.

Las áreas feminizadas en color amarillo son fundamentalmente las que tienen que ver con servicios finalistas y de atención a la ciudadanía: cultura, educación, infancia, salud, igualdad, diversidad, participación, educación, infancia y bienestar social, excepto policía.

Las áreas masculinizadas en color verde están más relacionadas con aspectos de promoción y mejora del municipio como son urbanismo, parques y jardines, mantenimiento, contratación, hacienda y desarrollo local.

En general en todas las áreas, incluso en las que aparentemente tienen mayor equilibrio por número de trabajadores y trabajadoras, los puestos de nivel más alto A1 están principalmente ocupados por hombres.

o **Distribución de los complementos específicos de la plantilla por áreas y categorías.**

		MUJERES					HOMBRES			
		A1	A2	C1	C2	AP	A1	A2	C1	C2
Administración electrónica y sistemas de información. 66.778,60 €	74 39,19% M 60,81% V	0	3.524,28	2.946,4	10.140,60	8.457,8	2.265,55	6.416,09	4.292,53	6.570,54
		25.069,08 €					41.709,21 €			

Alcaldía 245.573,55 €	181 21% M 79% H	3.997,59	4.699,04	5.412,57	28.103,80	0	8.637,12	6.813,97	12.088,30	175.821,00	
		42.213,00 €					203.360,55 €				
Cultura 38.009,01 €	37 67,57% M 32,43% H	3.464,08	12.922,36	2.534,34	6.980,94	0	2.265,55	2.448,01	1.758,49	5.635,20	
		25.901,72					12.107,29€				
Educación, infancia, salud y consumo, bienestar social 110.945,35 €	102 83,33% M 16,66% H	12.557,61	37.353,81	27.411,30	9.719,16	3.383,12	8.637,12	3.524,28	844,78	3.285,20	
		90.425,00					20.520,35 €				
Igualdad, diversidad, participación ciudadana y cooperación 6.408,54 €	6 83,33% M 16,66% H	1.732,04	1.174,76	0	2.326,98	0	0	1.174,76	0	0	
		5.233,78					1.174,76 €				
Medio ambiente, parques y jardines 22.820,62 €	23 17,39% M 82,61% H	0	2.349,52 €	0	1.551,32 €	0	3.278,55 €	1.174,76	1.045,55	7.500,40	
		3.900,84					18.919,78 €				
Órganos directivos 23.065,05 €	8 25% M 75% H	5.690,49	0	0	0	0	17.374,56	0	0	0	
		5.690,49					17.374,56 €				
Presidencia, economía, hacienda y desarrollo local 70.891,60 €	74 59,46% M 40,54% H	0	5.873,80	13.063,10	18.729,92	845,78	9.356,16	5.256,32	3.791,18	7.209,10	
		38.512,60					32.379,00 €				
RRHH, organización y calidad, contratación y patrimonio 48.712,44€	43 51,16% M 48,84% H	3.371,35	3.524,28	5.480,74	8.635,07	0	15.522,24	1.174,76	4.190,09	2.585,00	
		21.011,44					27.701,00 €				
Urbanismo, vivienda, obras y servicios 60.795,10 €	47 27,66% M 72,34% H	0	11.582,23	1.689,56	13.377,61	0	6.332,10	2.891,81	844,78	13.892,10	
		26.649,40					34.145,70 €				
TOTAL 685.263,32 €	595 44,87% M 55,12% H	30.813,16	79.479,80	55.591,61	99.565,40	12.686,70	71.403,40	30.874,76	28.855,70	222.498,00	
TOTAL		278.136,67 €					407.126,65 €				

Según los datos, siendo el 44,87 de la plantilla mujeres, y el 55.12% hombres, y el gasto total en complemento específico del ayuntamiento 685.263,32 €, le correspondería un gasto en plantilla femenina de 307,477,65 € (en lugar de 278.136,67 €) y el gasto en plantilla masculina 377.717,14 € (en lugar de 407.126,65 €); la plantilla masculina gana un 10.25% más de lo que sería proporcional. Y la femenina por tanto un 10.25 % menos. Esto no se entiende:

1. si tenemos en cuenta el nivel de estudios de la plantilla, (contamos con que tenemos los datos de formación de la mitad de la plantilla, 50% de las mujeres y 46% de los hombres) y teniendo en cuenta que de esos porcentajes el 72.46% de las mujeres tienen titulación "diplomatura" y "superior" frente a un 40.38 % de los hombres, no se entiende esa brecha

salarial.

2. Si atendemos los porcentajes de hombres y mujeres en los subgrupos de mayor categoría, (A1 y A2, que entendemos son de mayor remuneración), los datos contradicen de nuevo ese resultado puesto que hay un 12.92 % de mujeres frente a un 10.80 % hombres (2.78% A1 mujeres frente a un 5.89 % hombres; 10.14 % A2 mujeres frente a un 4,91% hombres) ; esta distribución de A1 y A2 es también muy interesante de analizar puesto que habiendo el doble de mujeres con titulación diplomatura y superior, resulta que hay el doble de puestos A1 hombres que mujeres; vuelve a ser un dato contradictorio)

PROMOCIÓN INTERNA

	Mujeres	Hombres
2013 4 promociones	2 Jefaturas de Servicio: Hacienda y Consumo	1 Dirección de urbanismo y obras 1 Jefatura de Servicio Contratación
	2	2
2014 12 promociones	2 jefaturas de Sección: Servicios Sociales y Juventud (Ya ocupaban la plaza)	5 Jefaturas de Sección: Licencias, Contabilidad, Actividades Económicas, Archivo e Industria
	3 Jefaturas de Unidad	2 Cabos de Policía
	5	7
2015 6 promociones	1 Dirección Órgano Gestión Tributaria	1 Jefatura de Servicio de Disciplina
	2 puestos de auxiliar administrativo	2 puestos de auxiliar administrativo
	3	3
2017 3 promociones	0	1 Dirección de Territorio 2 Jefatura de Servicio: educación y administración electrónica
	0	3
2018 3 promociones	1 Dirección General Territorio	1 Dirección de Función Pública 1 Jefe de Servicio de Desarrollo Local y Consumo
	1	2
TOTAL PROMOCIONES	MUJERES	HOMBRES
Direcciones	2	3
Jefaturas Servicio	2	5
Jefaturas Sección	2	5
Jefaturas Unidad	3	0
Puestos auxiliares	2	2
Policía	0	2
TOTAL	11	17

En la valoración de los datos no se ha tenido en cuenta los datos de las atribuciones temporales de funciones.

Las dos jefaturas de Sección de mujeres en el año 2014 ya estaban ocupando la plaza desde hacía años. Las 5 jefaturas de sección de 2014 ocupadas por hombres eran jefaturas nuevas,

es decir que son realmente promociones.

Las **jefaturas de servicio y direcciones** actualmente están ocupadas por **dos mujeres** que son las que han ido promocionando desde el año 2013, sin embargo las jefaturas de servicio y direcciones que se han promocionado y están ocupadas por **hombres son ocho**. Es importante destacar que la promoción para estos puestos es de libre designación.