



Ayuntamiento de
Benalmádena

2021

PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL EMPLEADO DEL AYUNTAMIENTO DE BENALMÁDENA Y EMPRESAS MUNICIPALES

2018-2021

PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL EMPLEADO DEL AYUNTAMIENTO DE BENALMÁDENA Y EMPR

0

ÍNDICE

1. Fundamentación.	3
2. Marco Jurídico.	6
3. Fases de la elaboración del Plan de Igualdad de los Empleados y Empleadas del Ayuntamiento de Benalmádena y Empresas Municipales.	8
3.1. Fase de acuerdo entre la empresa y la representación sindical.	9
3.2. Fase de creación del Comité de Igualdad.	9
3.3. Fase de diagnóstico.	10
3.4. Conclusiones del diagnóstico y medidas propuestas.	11
3.5. Fase de planificación y diseño.	16
3.6. Fase de implementación del plan de igualdad.	16
3.7. Fase de evaluación y seguimiento del plan de igualdad.	17
4. Diseño del Plan de Igualdad de los Empleados y Empleadas del Ayuntamiento de Benalmádena y Empresas Municipales.	18
4.1. Objetivos generales.	18
4.2. Objetivos y acciones por área.	19
4.3. Ficha para concretar acciones.	28
5. Evaluación y seguimiento.	29
5.1. Objetivos de la evaluación.	29

5.2. Tipos de evaluación.	30
5.3. Indicadores de evaluación.	31
5.4. Herramientas de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.	33
6. Anexos.	35

1. FUNDAMENTACIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres se presenta como un principio básico y un derecho fundamental para todas las personas, y es a través del Plan de Igualdad, donde se intentan superar las discriminaciones sexistas y donde se promueve el principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

La obligación de elaborar Planes de Igualdad para las personas trabajadoras del sector público está recogida en dos cuerpos legales, más o menos paralelos, pero con dos implicaciones; por un lado hablamos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), que afecta directamente a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos; por otro lado el Estatuto Básico del Empleado Público que implica a todas las Administraciones Públicas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), prohíbe cualquier discriminación por motivos de género o sexo, al tiempo que obliga a adoptar actitudes activas para garantizar la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la sociedad española. En su exposición de motivos se justifica de forma general la necesidad de implantar el principio de igualdad en todos los ámbitos, y de manera particular, establece las medidas necesarias a adoptar (entre las que encontramos los Planes de Igualdad).

En la ley se especifica que aunque exista un pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, y habiendo sido esto un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo. Esta legalidad vigente crea

un marco de obligaciones a las organizaciones que, su incumplimiento puede acarrear sanciones laborales.

En definitiva, con la igualdad, se gana. Pero la igualdad solo se incorpora con la voluntad de hacerlo. Sin una verdadera voluntad, todo esfuerzo, a medio plazo será inútil. La necesidad de incorporación de la igualdad efectiva viene determinada por la propia incardinación de una organización en un entorno de referencia, en un contexto, y por el propio sistema de relaciones, interna y externa, que genera.

Esta misma ley, en el artículo 46 concreta que 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. En el artículo 51, establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas, las cuales en el ámbito de sus competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres deberán, entre otros, remover los obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentar la formación en igualdad, promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración, establecer medidas de protección frente a situaciones de acoso sexual, establecer medidas para eliminar discriminaciones retributivas por razón de sexo y evaluar la efectividad del principio de igualdad.

Finalmente en su artículo 64, fija que “el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación y, en su caso, acuerdo con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros”.

La **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público** (en adelante, el EBEP), específicamente en el apartado 2 de su Disposición adicional 8ª, recoge el mandato general dirigido a las “*Administraciones Públicas*” para elaborar y aplicar un Plan de Igualdad para los trabajadores 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.

Finalmente, en el **Estatuto del Trabajador** refiere en el artículo 17.5 que el establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el

artículo 85.2 que a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en los convenios colectivos.

Por todo lo expuesto, y para dar cumplimiento a la legalidad y porque el Ayuntamiento de Benalmádena desea la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, se crea este Plan, que se propone eliminar las posibles situaciones de desigualdad entre las personas trabajadoras de la institución, prevenir la aparición de posibles situaciones que vayan en contra de la propia normativa en la materia y crear una nueva mentalidad y cultura de defensa y apoyo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Dicho Plan surge del acuerdo del personal funcionario y del convenio colectivo de 2014-2017, donde se conviene la creación de un Plan de Igualdad para los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Benalmádena, de conformidad con lo establecido 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, tendente a la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre ambos, así como a la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

En el Pleno Municipal del 22 de junio de 2017 se aprueba su elaboración, cuyo objeto principal es mejorar las condiciones laborales internas de los Empleados/as del Excmo. Ayuntamiento de Benalmádena y las Empresas Municipales. Amparado en una mayor colaboración y mejora en la prestación de los servicios, actividad y funciones que se desarrollan. Para ello se crea el Comité de Igualdad y el compromiso de todas las partes para ponerlo en marcha, con especial implicación del departamento de Recursos Humanos por su papel fundamental en la futura ejecución de las medidas junto con la Delegación de Igualdad y las representaciones sindicales.

En consecuencia, el Plan para la Igualdad de Oportunidades para los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Benalmádena y las Empresas Municipales, aspira a convertirse en un instrumento que nos permita avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y hacia el desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria.

2. MARCO JURÍDICO

El principio de la igualdad formal se recoge en el artículo 14 de la Constitución de 1978: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Es un eje en torno al que se articularon las primeras políticas a favor de las mujeres en la etapa democrática, garantizando por fin un derecho de titularidad individual, desligado de su condición de cónyuges o madres dentro de la familia. Además, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

En este esfuerzo aplicado para la consecución real de la igualdad entre mujeres y hombres, ha desempeñado un papel primordial las instituciones internacionales como las Naciones Unidas entre otros. Estos organismos e instituciones mundiales han ido creando y aprobando documentos desde mediados del siglo pasado, entre los que podemos citar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas de 1979, y los logros conseguidos en las Conferencias de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea, de tal forma que desde 1999, con la firma del tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades son objetivos que han de ser integrados tanto en políticas como en las acciones de la Unión Europea y de sus países miembros.

En el ámbito nacional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), viene a dar respuesta a la obligada transposición al ordenamiento jurídico español de dos directivas comunitarias en materia de igualdad, a saber:

- Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Aquí se introduce el concepto de transversalidad y se insta a los estados miembros a tener en cuenta de forma activa el objetivo de igualdad.
- Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. La finalidad esencial de la norma es lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, así como

la supresión de toda discriminación que pueda producirse por razón de sexo, con especial atención a aquella que afecta a las mujeres; la dimensión de esta norma es transversal, lo que quiere decir que afecta e influye en todos los ámbitos de la vida, y que podemos especificar en civil, laboral, social, económica y política entre muchas otras.

La Ley de Igualdad recoge importantes medidas que se refieren al empleo y conciliación, así como a otros aspectos esenciales como son la protección de la maternidad y la creación de un permiso de paternidad intransferible. La ley, viene además a asegurar que se produzca una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos y cargos de responsabilidad en el ámbito de los poderes públicos, además de los consejos de administración en las propias empresas, así como en la normativa del régimen electoral.

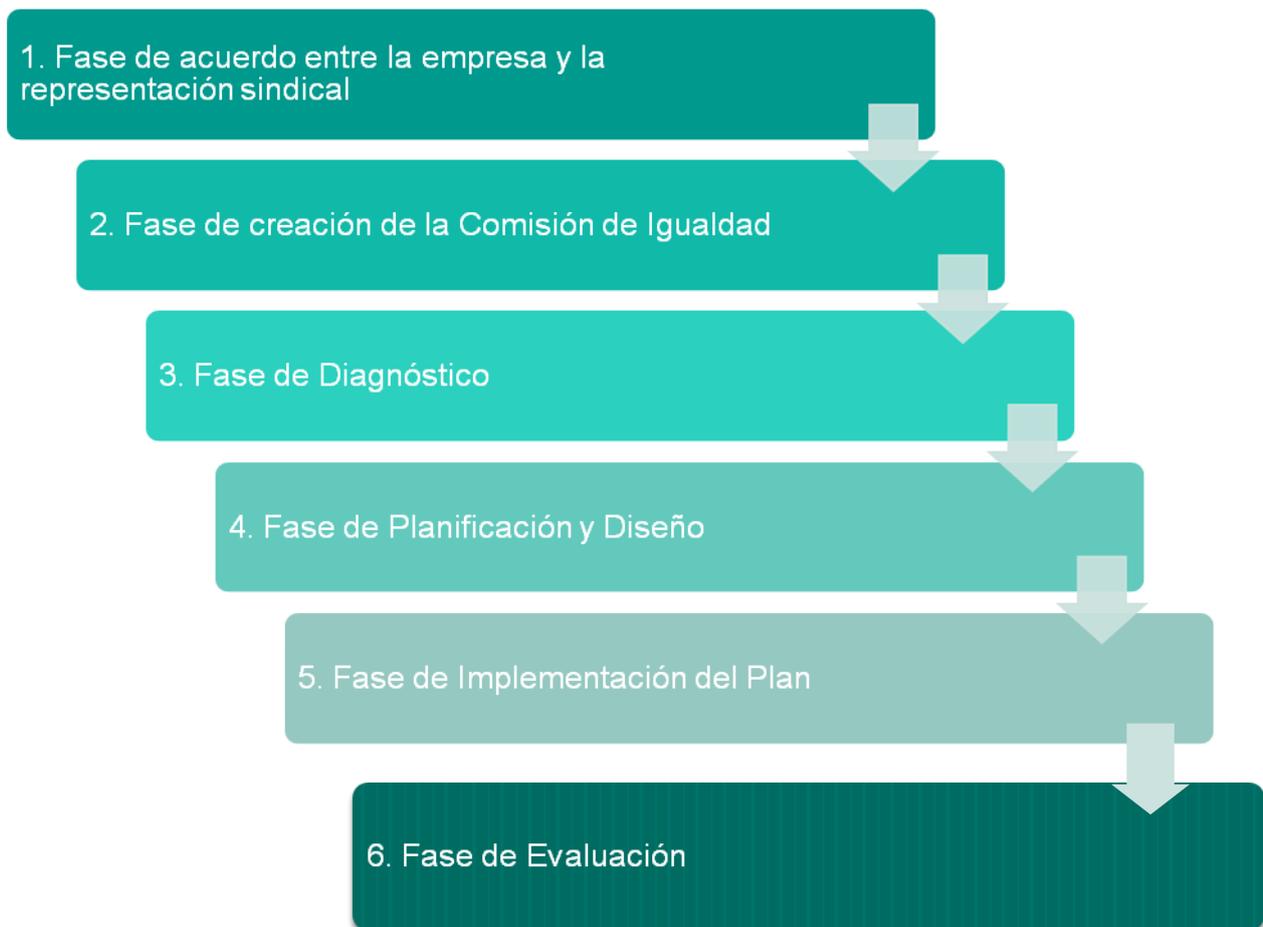
Entramos en un nuevo ritmo de trabajo para la consecución del objetivo, ya que la propia ley incorpora tanto la persecución como la sanción en caso de infracciones por discriminación, y emana de entre todo ello el carácter necesariamente preventivo para que no se produzcan tales conductas discriminatorias y una previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad pretendido. La Ley, posee “*vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres*”, y define el principio de transversalidad, los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas y busca la proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos de la vida.

Así, en España, a partir de la aprobación de la Constitución Española de 1978 y de la creación del Instituto de la Mujer en 1983 se inició un proceso de aplicación de políticas de igualdad de oportunidades acordes con las recomendaciones internacionales tanto de Naciones Unidas como de la Unión Europea basadas, fundamentalmente, en las líneas establecidas en las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres.

Otra fuente de interés ha sido el desarrollo legislativo que, en las distintas Comunidades Autónomas del territorio español, ha servido de aproximación legal a la actual configuración normativa que establece la Ley Orgánica para la Igualdad (LOI). Con ello, lo que se quiere poner de manifiesto es que si bien todo este acervo es útil y necesario para conocer el camino recorrido y los antecedentes de la actual regulación, la LOI ha marcado un antes y un después, en España, en el desarrollo constitucional del principio de igualdad, a la hora de implementar medidas o planes de igualdad, y por tanto, diagnosticar, diseñar y evaluar, se deberá estar a lo especificado en la LOI y, en lo no especificado, a la voluntad o espíritu de la norma, es decir su objeto: hacer efectiva, real, la igualdad de oportunidades, de derechos y de trato de mujeres y hombres.

3. FASES DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DEL AYUNTAMIENTO DE BENALMÁDENA Y EMPRESAS MUNICIPALES

En base a lo establecido en la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las pautas o pasos a seguir para la elaboración e implementación del Plan de Igualdad son los siguientes:



3.1. FASE DE ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

En esta fase se adquiere un compromiso por integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización por parte de los/as representantes políticos del Ayuntamiento, lo que supone:

- Reconocer la igualdad como principio básico y transversal de la organización.
- Incluir este principio en los objetivos de la política del Ayuntamiento y de las Empresas Municipales, en particular en la política de gestión de Recursos Humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del plan de igualdad, así como la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

3.2. FASE DE CREACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD

El Ayuntamiento de Benalmádena acordó la creación del **Comité de Igualdad** o equipo de trabajo. Está conformada de forma paritaria por el Ayuntamiento y la representación sindical:

Por la parte sindical:

Francisco Javier Corpas. Representante de C.C.O.O.

Patricia Herrera Tadeo. Representante de U.G.T.

Luis Miguel Molina Palomo. Secretario Local U.P.L.B.A.

Por parte del Ayuntamiento:

Víctor Navas Pérez. Alcalde.

M^a José Bustos Zambrana. Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

Enrique Bernal Menéndez. Asesor Jurídico del Centro de la Mujer.

Ángeles Rodríguez Ávila. Técnica Dpto Formación y Empleo del Centro de la Mujer.

Este Comité impulsará las acciones de:

- Informar y sensibilizar a la plantilla.
- Apoyar y/o realizar el diagnóstico y ejecución Plan de Igualdad.

- Apoyar y/o realizar de su seguimiento y evaluación.
- Priorizar las acciones a ejecutar.
- Definir claramente la calendarización de las acciones del Plan, entendiendo su naturaleza y objetivos dado que ciertas acciones pueden ser independientes, otras deberán realizarse secuencialmente y algunas se desarrollarán paralelamente.
- Informar de las acciones a cada departamento y personas responsables, recomendando la integración de estas acciones en sus actividades habituales.
- Realizar el seguimiento del Plan desde el primer momento de su puesta en marcha, revisando el cumplimiento de los indicadores especificados para cada acción.
- Adaptar el Plan con correcciones o modificaciones, según se requiera, si se identifican nuevas necesidades y/o dificultades en su ejecución en el seguimiento del mismo. Se asegura así la flexibilidad necesaria para adaptarse a situaciones no previstas en el momento de su definición y a las necesidades de ejecución. Los resultados del seguimiento son útiles para la evaluación final del Plan.
- Por último, se debe designar una persona responsable del Plan con capacidad de gestión y toma de decisiones.

3.3. FASE DE DIAGNÓSTICO

Elaboración de un diagnóstico de la realidad del Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (situación de los empleados y empleadas) para poder diseñar el presente Plan de Igualdad.

Aspectos analizados en el diagnóstico:

ANÁLISIS CUANTITATIVO

- Características generales de la empresa.
- Características de la representación legal de la plantilla.
- Estructura de la plantilla y segregación laboral.
- Promoción comunicación.
- Formación.
- Clasificación de los puestos retribución.
- Conciliación de la vida familiar y laboral.

- Salud laboral.
- Acoso.

ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

- Datos de opinión sobre discriminación.
- Análisis de la formación.
- Análisis de la promoción.
- Análisis de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Análisis de las propuestas planteadas por las personas encuestadas.

ANÁLISIS CUALITATIVO

- Entrevistas realizadas a la dirección de la empresa.
- Entrevistas realizadas a los/as representantes legales de la plantilla.

ANÁLISIS DEL CONVENIO COLECTIVO

ANÁLISIS DEL PROTOCOLO DE ACOSO

ANÁLISIS DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

3.4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y MEDIDAS PROPUESTAS:

A partir del análisis realizado con la información sobre las características de plantilla, las prácticas de gestión de recursos humanos y la participación de la plantilla en las mismas, es posible hacer una valoración sobre cuál es la situación del Ayuntamiento de Benalmádena en materia de igualdad y resaltar las fortalezas y oportunidades para implementar y desarrollar un futuro Plan de Igualdad.

Las **fortalezas** del Ayuntamiento se constituyen como **oportunidades** para la implantación del próximo Plan de Igualdad son:

- Contar con una **Concejalía de Igualdad** y un **Centro de Información a la Mujer** que trabaja sobre las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.
- El **compromiso** de la **Corporación** y la **Representación sindical del personal**.
- Tener recogido en el **Acuerdo de funcionarios vigente** y en el **Convenio Colectivo (Artículo 13) el compromiso de seguir con la ejecución y evaluación del Plan de Igualdad**, fijando los objetivos, las medidas y el tiempo de ejecución,

implantándolo y estableciendo los mecanismos de seguimiento y evaluación adecuados.

- Haber constituido y puesto en marcha el **Comité de Igualdad** y contar con el **compromiso personal y político** de las personas que la conforman.

Respecto a los **indicadores de mejora** más significativos, se destacan los siguientes:

- La plantilla del Ayuntamiento de Benalmádena y sus empresas está masculinizada 35% mujeres y 65% hombres.
- La presencia de las trabajadoras en el personal funcionario interino es superior a la de los trabajadores.
- Las trabajadoras presentan mayor temporalidad contractual que los trabajadores, con mayor incidencia entre el personal laboral. El grueso de la plantilla masculina tiene contrato indefinido, mientras que la plantilla laboral femenina tiene contratos temporales.
- Se aprecia una distribución desequilibrada de mujeres y hombres en las distintas áreas funcionales, reflejo de la existencia de segregación horizontal afectada por factores de género. Así, hay una baja participación de mujeres en el personal de Policía Local, en el Personal Operario (Edificaciones, Vías y Obras, Limpieza y Jardines, etc.) y nula en Extinción de Incendios.
- En las Empresas Municipales la participación de ambos sexos es altamente desigual: 76% del Personal Administrativo son mujeres, 91% del Personal Operario son hombres, el 100% del nivel Técnico, el 83% de los Mandos Intermedios y el 80% del nivel Directivo Superior están masculinizado.
- Existe segregación vertical, con una subrepresentación de mujeres en los puestos de responsabilidad, tanto a nivel directivo como de mando intermedio. Hay una baja participación de mujeres en puesto de nivel, indicando un desequilibrio superior al promedio del conjunto de la plantilla (35% mujeres y 65% hombres).
 - Mandos Intermedios, 32% de mujeres frente al 68% que ocupan los hombres.
 - Directivos, 31% ocupados por mujeres, 69% por hombres.
- El Ayuntamiento, EMABESA, Puerto Deportivo, Patronato Municipal de Deportes y PROWISE no han facilitado datos relativos a las responsabilidades familiares de la plantilla vinculadas a tener menores a su cargo, presuponiéndose que se desconocen.

- El 54% de las trabajadoras y el 56% de los trabajadores que participaron en la encuesta manifestaron tener responsabilidades familiares por menores a su cargo o personas dependientes con enfermedad crónica, mayores o con discapacidad.
- El desconocimiento de las necesidades de la plantilla en materia de conciliación puede estar dando lugar a una inadecuación de la política de conciliación aplicada actualmente en la entidad.
- Casi 25% de los hombres y el 21% de las mujeres responden que no se facilita la conciliación (de ellas, el 29% y el 38% respectivamente señalan que no se entra en las necesidades personales y familiares del personal).
- La revisión de algunos ejemplos de bases para la provisión de vacantes de puestos actualmente masculinizados, se observa que algunos de los requisitos no facilitan el que mujeres cualificadas presenten sus candidaturas ni se fomenta la participación de mujeres en los procesos de reclutamiento y selección.
- Aun habiendo una mayor participación en la formación continua por parte de las trabajadoras (287) que de los trabajadores (527), los hombres reciben más horas de formación que las mujeres por tener una mayor disponibilidad horaria, debido al menor peso de las cargas familiares.
- Hay una baja demanda de formación en temas de igualdad de oportunidades.
- La participación desde las jefaturas en la identificación de necesidades formativas de la plantilla tiende a ser bastante baja.
- En los últimos tres años han promocionado más hombres que mujeres (cinco trabajadores frente a una trabajadora).
- El grueso de las personas que cumplimentaron el cuestionario (63% mujeres y 55% hombres) consideran que no hay posibilidades de promocionar.
- Las mujeres siguen siendo las responsables del cuidado de menores y personas con discapacidad. Las trabajadoras han hecho un mayor uso de las medidas de conciliación que sus compañeros (59% frente a 41%). Ningún trabajador ha hecho uso de la medida que permite reducir la jornada por guarda de menor de 12 años o persona con discapacidad.
- Si bien existe una Comisión específica para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso laboral, y un Artículo del Acuerdo y el Convenio vigentes lo recoge, el 47% de las trabajadoras y el 38% de los trabajadores no sabrían qué hacer ni a quién recurrir si fueran víctimas de acoso.

- En general la selección del equipamiento y uniformidad no se hace teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- En lo relativo a la comunicación interna, los medios utilizados en la actualidad no parecen estar siendo utilizados adecuadamente.
- Aunque ocasionalmente las comunicaciones emplean un lenguaje incluyente, no existe un uso sistemático del lenguaje no sexista. Esto ocurre tanto en la comunicación interna (documentación, formularios, etc.) como en la externa, por ejemplo, los sitios web del Ayuntamiento y las Empresas Municipales.

A partir de este diagnóstico sobre la situación del Ayuntamiento de Benalmádena en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la entidad está preparada para que la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres pueda alcanzarse mediante un Plan de Igualdad que puede incluir el desarrollo de las siguientes líneas de actuación:

Fortalecer el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades.

- Asegurando que la plantilla actual y la futura conocen, comparten y se implican con este compromiso.
- Desarrollando actuaciones de información, sensibilización y formación en diferentes ámbitos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incorporando y formalizando la participación del Comité de Igualdad y/o el personal técnico del Centro Municipal de Información a la Mujer, asesorando tanto en los procesos de definición de las políticas como en los de gestión de los recursos humanos.
- Informando a la plantilla sobre el Plan de Igualdad, su desarrollo, seguimiento y evaluación.
- Llevando a cabo acciones de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla y de fomento de la corresponsabilidad.

Promover condiciones laborales igualitarias para toda la plantilla, asegurando que los procesos definidos se aplican desde la igualdad de oportunidades.

- Proporcionando asesoramiento sobre gestión de recursos humanos en igualdad de oportunidades a los mandos intermedios con personal a su cargo y a los puestos directivos superiores.

Integrar en el Plan de Formación del Personal el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Teniendo en cuenta las necesidades formativas específicas de mujeres y hombres.
- Propiciando la formación para adquirir habilidades que faciliten el desarrollo de carrera de mujeres y hombres, por ejemplo, liderazgo, gestión de equipos, motivación, resiliencia, gestión de conflictos y comunicación con perspectiva de género.

Incrementar la presencia de mujeres en puestos y niveles en que están subrepresentadas.

- Reforzando los mecanismos de garantía de aplicación del principio de igualdad y en su caso, la introducción de acciones positivas puntuales, en los procesos de selección, formación y promoción.
- Fomentando la promoción de mujeres en aquellos niveles profesionales y puestos de responsabilidad donde se encuentran sub-representadas.

Reforzar la política salarial para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

- Diseñando medidas para eliminar de forma paulatina la brecha salarial, si se generase por recaer los complementos y pluses en categorías y puestos ocupados mayoritariamente por hombres.

Promover la adecuación y ajuste de tiempos de la esfera laboral, familiar y personal.

- Desarrollando herramientas que permitan conocer las necesidades e intereses de la plantilla para poder cubrir esas necesidades.
- Diseñando medidas de conciliación adaptadas a las necesidades reales de trabajadoras y trabajadores.

Garantizar el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo.

- Actualizando los procedimientos y mecanismos de actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. El procedimiento de actuación ante los casos de acoso laboral debe ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Implantar el uso del lenguaje no sexista en todos los ámbitos (escrito, hablado, iconográfico y digital).

- Elaborando y difundiendo un manual o guía de lenguaje administrativo inclusivo.

- Integrando de manera transversal en los manuales de comunicación la perspectiva de género e igualdad de oportunidades, garantizando una comunicación en base al lenguaje e imágenes no sexistas, y difundándolo entre todo el personal.
- Adaptando los materiales de comunicación administrativa e información interna y externa de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades, haciendo uso de lenguaje no sexista.

3.5. FASE DE PLANIFICACIÓN Y DISEÑO

Es el proceso de diseño de las medias y políticas de igualdad en la organización en base a los resultados del diagnóstico. Consiste en la definición de objetivos y de medidas concretas a incorporar. Esta fase se recoge en el **Artículo 45.1. de la LOI** Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, **deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar**, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 46.1. 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. Se elabora un marco de acción que contiene el desarrollo del plan, éste contempla:

- Los objetivos generales
- Los objetivos específicos por área.
- Estrategias o acciones a desarrollar por áreas establecidas.
- Sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos

3.6. FASE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el plan de igualdad, la organización es la responsable de su puesta en marcha, garantizando la disponibilidad de todos los recursos necesarios para ello. Es la fase de ejecución del plan, una vez aprobado.

El **Artículo 45. 1. Las empresas están obligadas a** respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, **deberán adoptar medidas** dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Elementos clave:

- El Ayuntamiento es el encargado de desarrollar el Plan y de dotar los recursos necesarios: personales, económicos, técnicos, etc.
- Se encomienda el seguimiento de su ejecución al Comité de Igualdad o a quien o quienes, en su caso asumieran esas funciones.
- La información al personal de la organización de las medidas puestas en marcha y su divulgación, es esencial para su adecuada ejecución.
- La información pública [hacia el exterior] también es un elemento importante para dar a conocer la política de calidad del Consistorio.
- La formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres a todo el personal de la organización y especialmente a las personas encargadas de su implementación y seguimiento es casi una medida imprescindible en todo plan de igualdad.

3.7. FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación se entenderá como un proceso encaminado a comprobar la viabilidad del plan y su efectividad [si los objetivos pretendidos se han alcanzado a través de las acciones o medidas ejecutadas]. El **Artículo 46.1**. 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**.

Tras la evaluación se recomienda la replanificación o puesta en marcha de un plan de mejora, como ya se ha indicado anteriormente, el Comité de Igualdad será el encargado del seguimiento del Plan. Esta función podrá ser encargada a una empresa externa a la que se le confíe la auditoria correspondiente. La metodología de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se adaptará a las necesidades y realidad de la organización y se basa en:

- El seguimiento realizado de manera periódica.
- Una evaluación anual, integrando los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.
- La calendarización de cada proceso está relacionada con el otro.
- La realización del seguimiento debe de hacerse regularmente a lo largo de la ejecución del Plan. Una vez finalizada la ejecución se realizará la evaluación final, integrando en la evaluación las nuevas acciones que se puedan emprender o proponiendo un plan de mejora.

4. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DEL AYUNTAMIENTO DE BENALMÁDENA Y EMPRESAS MUNICIPALES

4.1. OBJETIVOS GENERALES

- Reducir los desequilibrios en materia de igualdad detectados previamente en el diagnóstico.
- Prevenir posibles desequilibrios futuros en materia de igualdad.
- Incorporar al enfoque de género en la política de selección de personal para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, potenciando la presencia equilibrada en los grupos profesionales como en las áreas y puestos a cubrir.
- Establecer medidas y mecanismos para garantizar el equilibrio de la plantilla y la igualdad de oportunidades en hombres y mujeres en cuanto a la promoción y el desarrollo profesional.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en la clasificación profesional.
- Promover medidas que posibiliten corregir la discriminación en la retribución salarial y resto de condiciones laborales, si existiesen, con el fin de alcanzar el equilibrio salarial entre hombres y mujeres, así como una representación equilibrada en la composición de la plantilla.
- Apoyar la integración de la perspectiva de género en la planificación y desarrollo de los programas de formación y en cumplimiento de principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y de acceso a la formación de todo el personal.
- Potenciar la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, especialmente derivada de la maternidad, paternidad, estado civil o asunción de obligaciones familiares.

- Sensibilizar, formar e informar a toda la plantilla, especialmente al personal masculino para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares y reparto equilibrado de tareas como un derecho y un deber.
- Adoptar medidas transversales concretas, que potencien la modificación de la cultura en materia de igualdad.
- Promover la revisión de los documentos de comunicación y publicidad, eliminando cualquier elemento sexista y establecer normativas para el uso no sexista del lenguaje y la imagen, así como la formación sensibilización del personal al respecto.
- Mejorar la percepción por parte de los/as trabajadores/as sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante acciones de comunicación, sensibilización y formación a todos los niveles organizativos.
- Incluir la perspectiva de género en las medidas de salud laboral, así como en el plan de riesgos laborales.
- Promover las conductas que eviten cualquier tipo de acoso en la empresa, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

4.2. OBJETIVOS Y ACCIONES POR ÁREA

OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN LABORAL

OBJETIVO 1.1. Promover condiciones laborales que integren el principio de igualdad, asegurando que los procesos para promover contratos indefinidos se apliquen desde la igualdad de oportunidades.

ACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Formación sobre gestión de recursos humanos en igualdad de oportunidades a los mandos intermedios con personal a su cargo y a los puestos directivos superiores. • Asesoramiento del Comité de Igualdad y/o el personal técnico del Centro Municipal de Información a la Mujer tanto en los procesos de definición de las políticas de contratación, promoción y selección, como en los de gestión de los recursos humanos.
-----------------	--

OBJETIVO 1.2. Incrementar la presencia de mujeres u hombres en puestos y niveles en que están subrepresentadas/os.

ACCIONES

- Fomentar el uso de mecanismos, protocolos o normativas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de entre mujeres y hombres en todos los procesos de selección, formación y promoción.
- Asesoramiento para la implementación de medidas de promoción a mujeres en aquellos niveles profesionales y puestos de responsabilidad donde se encuentran sub-representadas.
- Establecimiento de criterios objetivos para la promoción interna.
- Programas formativos de sensibilización en materia de género con el fin de reducir los estereotipos tradicionales que segregan horizontalmente el mercado laboral.
- Redacción de las ofertas de empleo teniendo en cuenta el uso no sexista del lenguaje. De manera que hombres y mujeres puedan sentir identificación con una misma oferta.
- Publicación en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa en la Igualdad de Oportunidades.
- Revisión de los acuerdos de oferta de empleo público para evitar que contengan elementos que generen discriminación directa o indirecta.

OBJETIVO 1.3. Fomentar acciones que fomenten la paridad en los cargos de responsabilidad del ayuntamiento

ACCIONES

- Formación en materia específica de género a los cargos de responsabilidad del ayuntamiento para contribuir a su sensibilización y a que se tengan en cuenta estos asuntos en la toma de decisiones.
- Fomentar que se adopten acciones positivas hacia el sexo menos representado, en los casos de personas candidatas que tengan una valoración idéntica con méritos equivalentes en los procesos de promoción interna para grupos profesionales en los que no existe una composición equilibrada.
- Difusión de las ofertas de promoción interna para toda la plantilla municipal, realizando una especial mención en aquellos puestos masculinizados o feminizados y que tanto mujeres como hombres pueden optar ellos.



OBJETIVO 1.4. Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a una promoción o ascenso.

ACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar una comunicación abierta y pública de la disponibilidad de los puestos de trabajo. • Generar los criterios objetivos y medibles para acceder a la promoción correspondiente. • Fomentar el criterio de que en la determinación de la productividad en el trabajo debe primar un sistema de cumplimiento de objetivos y no de tiempo de permanencia en el mismo. De esta manera ayudaremos a que estén en igualdad de condiciones las personas que tienen menos tiempo y/o dificultades de conciliación. A la vez que el establecimiento de este sistema contribuirá a una mayor productividad.
-----------------	--

**OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL ÁREA 2: RETRIBUCIÓN
SALARIAL Y CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**

OBJETIVO 2.1. Reforzar la política salarial para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

ACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de las causas que podrían motivar diferencias en los tipos de contratos al que acceden mujeres y hombres para tomar medidas que vayan eliminando estas diferencias. • Estudiar posibles medidas para eliminar de forma paulatina la brecha salarial, si existiese, que podría ser generada por recaer los complementos y pluses en categorías y puestos ocupados mayoritariamente por hombres.
-----------------	---

OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL ÁREA 3: FORMACIÓN

OBJETIVO 3.1. Integrar en el Plan de Formación del Personal el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ACCIONES

- Elaboración de un informe sobre las necesidades formativas específicas de mujeres y hombres para poder satisfacer las mismas teniendo en cuenta las diferencias de género, evitando las desigualdades
- Programa de formación específico destinado a adquirir habilidades que faciliten el desarrollo de carrera de mujeres y hombres, por ejemplo, liderazgo, gestión de equipos, motivación, resiliencia, gestión de conflictos y comunicación con perspectiva de género.

OBJETIVO 3.2. Establecer medidas que faciliten el acceso a la formación de manera igualitaria a mujeres y hombres.

ACCIONES

- Diseño de un plan de formación en horarios preferentemente dentro de la jornada laboral, siempre que quede garantizado convenientemente la prestación del servicio o cuando las condiciones del servicio así lo permitan.
- Establecimiento de medidas de acompañamiento y cuidado de los hijos/as durante el tiempo de formación en el caso de que se realice fuera del horario laboral. Por ejemplo: un servicio de ludoteca.
- Aplicación de un sistema de cuotas o de porcentajes de participación según género, en las acciones formativas.
- Formación de mujeres y hombres en ocupaciones que tradicionalmente no han sido desarrolladas por su sexo.
- Apoyar la elaboración de un calendario de formación anual (publicado a principios de año) específico para la plantilla municipal (que tenga en cuenta su opinión a través de un proceso consultivo previo) que contribuya a la adquisición de competencias que favorezcan la promoción profesional a puestos de mayor responsabilidad, así como contribuir a la reducción de la masculinización y feminización de determinados sectores.

OBJETIVO 3.3. Impulsar a través de la formación una cultura de la igualdad de manera que la plantilla esté sensibilizada e implicada a este respecto

ACCIONES

- Formación en materia de igualdad para todo el personal mediante cursos y materiales informativos y de divulgación, creados a tal efecto para que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en todas las actividades y tareas municipales. Se prestará especial atención a la formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades al personal responsable de los procesos de promoción / selección.
- Realización de acciones específicas de formación para el sexo subrepresentado en una determinada categoría profesional, con el objetivo de desarrollar y potenciar las habilidades y competencias necesarias de las personas candidatas.
- Información y difusión entre toda la plantilla municipal de la normativa vigente en igualdad.
- Formación obligatoria en materia de género para la representación legal de la plantilla, promoviendo que los representantes de trabajadores y trabajadoras que negocien.
- Diseño de programas formativos para potenciar a las mujeres en los puestos de liderazgo, negociación y toma de decisiones, mediante cursos sobre liderazgo, empoderamiento, etc.
- Implementación de sesiones informativas-formativas para la plantilla sobre el Plan de Igualdad, su desarrollo, seguimiento y evaluación.

OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL ÁREA 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO 4.1. Promover la adecuación y ajuste de tiempos de la esfera laboral, familiar y personal.	
ACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de Estudios o informes que permitan conocer las necesidades e intereses de la plantilla para poder cubrir las necesidades de conciliación. • Diseño de medidas de conciliación adaptadas a las necesidades reales de trabajadoras y trabajadores, a partir del estudio o informe previo segregado por sexo.
OBJETIVO 4.2. Establecer formas de adaptación de la jornada laboral a las necesidades de la plantilla.	
ACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación del convenio para contemplar las necesidades de conciliación de personal en cuanto a reducción de jornada, flexibilidad horaria u otras medidas. • Flexibilización del horario para aquellas personas con responsabilidades de cuidado de personas dependientes o menores de tres años. • Establecimiento de una normativa que regule el horario de formación y el de las reuniones, promoviendo que no se establezcan fuera del horario laboral. • Definición de lo que el ayuntamiento entiende por disponibilidad, de manera que queden claros los límites del concepto.
OBJETIVO 4.3. Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.	
ACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Información sobre las medidas de conciliación que respondan a las necesidades familiares de los y las empleadas.



OBJETIVO 4.4. Aplicar las nuevas tecnologías para adoptar nuevas formas de trabajo que faciliten la conciliación

ACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la modalidad de trabajo semipresencial: las horas de la jornada semanal se distribuyen presencialmente en la empresa y otras, fuera de la empresa (domicilio del/la trabajador/a, telecentros distribuidos en zonas cercanas a los domicilios de los/as trabajadores/as). • Difusión de opciones de teletrabajo para facilitar que toda o parte de la jornada se desempeñe fuera de las instalaciones del Ayuntamiento.
-----------------	---

OBJETIVO 4.5. Fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la asunción de tareas domésticas y en el cuidado y atención de personas dependientes.

ACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de los permisos compartidos de paternidad y maternidad. • Promover la organización de talleres de corresponsabilidad familiar con el objetivo de dotar a hombres y mujeres de herramientas para la realización de tareas domésticas y de cuidado. • Difusión mediante folletos o en sesiones informativas de las medidas de conciliación recogidas en la Ley de Igualdad y en el plan de igualdad.
-----------------	--

OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL ÁREA 5: COMUNICACIÓN

OBJETIVO 5.1. Implantar el uso del lenguaje no sexista en todos los ámbitos (escrito, hablado, iconográfico y digital).

ACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y difusión de un manual o guía de lenguaje inclusivo para la comunicación externa e interna, cuyo fin sea la correcta utilización del lenguaje en el ámbito de la administración municipal. • Adaptación los materiales de comunicación administrativa e información interna y externa de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades, haciendo uso de lenguaje no sexista. • Formación en la correcta utilización del lenguaje inclusivo al personal del Ayuntamiento que realice tareas de comunicación y notificación administrativa y de información o comunicación ciudadana. • Formación al personal de los Medios de Comunicación municipales, en materia de comunicación, lenguaje y usos de imagen igualitaria y
-----------------	--

	<p>tratamiento de las noticias desde un enfoque de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción equitativa de imágenes de mujeres y hombres en los Medios de Comunicación Municipales y en la publicidad y cartelería editada por el Ayuntamiento.
--	---

OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL ÁREA 6: SALUD Y LABORAL

OBJETIVO 6.1 Incluir la perspectiva de género en temas relacionados con la salud laboral y la prevención de riesgos laborales.

ACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de la perspectiva de género en la elección de uniformes y mejora de su calidad. • Realización de estudios periódicos y evaluación de riesgos y enfermedades profesionales desde el enfoque de género. • Catalogación de manera diferenciada de los puestos de trabajo, llevando a cabo planes de prevención adecuados a ellos. • Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la perspectiva de género.
-----------------	---

OBJETIVO 6.2 Promover una mayor participación de las mujeres en los comités de prevención, así como fomentar una mayor concienciación de éstas sobre sus derechos y la defensa de la salud.

ACCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de una mayor participación de las mujeres en las mesas de negociación de los convenios y potenciar la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades para delegadas y delegados de prevención y negociadoras y negociadores colectivos. • Formación al personal responsable del área de salud y prevención de riesgos laborales en cómo incluir la perspectiva de género en el área.
-----------------	---

OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL ÁREA 7: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 7.1. Garantizar el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo

ACCIONES

- Actualización de los procedimientos y mecanismos de actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. El procedimiento de actuación ante los casos de acoso laboral debe ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

OBJETIVO 7.2. Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

ACCIONES

- Elaboración y difusión de folletos informativos de las actitudes y situaciones consideradas como acoso sexual/por razón sexo.
- Campaña de sensibilización y prevención y formación a la totalidad de la plantilla sobre el acoso sexual y laboral por cuestiones de género.

4.3. FICHA PARA CONCRETAR LAS ACCIONES DEL PLAN

Los contenidos desarrollados en el siguiente modelo de ficha están redactados a modo de ejemplo

FICHA PARA CONCRETAR ACCIONES DEL PLAN	
Nombre de la acción	Elaboración de programas formativos en materia de lenguaje inclusivo y uso no sexista de la imagen.
Objetivos	Promover un uso no sexista del lenguaje y la imagen.
Procedimiento	Se incluirá en el plan de formación del Ayuntamiento un curso sobre lenguaje inclusivo y uso no sexista de la imagen.
Personas y/o Departamento responsable	<ul style="list-style-type: none">- Departamento de Recursos Humanos- Departamento de Formación
Calendario	Programar esta acción dentro del calendario formativo.
Presupuesto	
Indicadores de seguimiento de la acción	N.º personas asistentes por cada departamento. Corrección del lenguaje sexista y la imagen en los documentos elaborados por cada departamento.

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación. El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios.

¿Quién realizará el seguimiento y la evaluación del Plan?

El Comité de Igualdad, con el apoyo de la persona responsable de la realización del Plan serán quienes se encarguen de la evaluación y seguimiento. Para la realización del seguimiento y evaluación, el Comité de Igualdad debe contar con el apoyo de los responsables políticos y con la participación de las áreas y concejalías y las personas responsables de la ejecución de cada acción del Plan.

Responsabilidades en la realización del seguimiento y evaluación:

- El Comité de Igualdad y persona responsable del Plan.

¿Cuándo se realizará el seguimiento y la evaluación del plan?

El sistema de seguimiento se aplicará regularmente teniendo un periodo de tiempo prudencial, por ejemplo, anual, hasta el fin de la ejecución del Plan.

Una vez finalizado el Plan se realizará la evaluación del mismo

Los objetivos del seguimiento son:

Comprobar los RESULTADOS obtenidos de la ejecución del Plan en la empresa: conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la relación entre objetivos y resultados.

Analizar el PROCESO de desarrollo del Plan: identificar los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

5.1. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

- Conocer el proceso de desarrollo del plan en cada una de las áreas de actuación, permitiendo un ajuste y adaptación constante.
- Comprobar el grado de ejecución de las actuaciones indicándonos la idoneidad y utilidad de las mismas.
- Conocer el impacto producido en la situación de igualdad entre los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Benalmádena y las Empresas Municipales.

Planteamiento integral del sistema de seguimiento y la evaluación:

- Refleje el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan, así como los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analice la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilite una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se puede adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilite el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno laboral, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

5.2. TIPOS DE EVALUACIÓN

Se establecen diferentes tipos de evaluación según el momento en que se realizan:

Evaluación del resultado

Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Acción Positiva.

Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

Grado de consecución de los resultados esperados

Evaluación del proceso

Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.

Grado de dificultad encontrado / percibido en el desarrollo de las acciones.

Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Evaluación posterior o de impacto.

Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.

Cambios en la cultura organizacional: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.

Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y de hombres.

Criterios básicos

Qué se ha hecho: evaluación de implementación, grado de ejecución.

Cómo se ha hecho: evaluación de los procesos.

Qué se ha logrado: evaluación de resultados, grado de incidencia e impacto.

5.3. INDICADORES DE EVALUACIÓN

A la hora de evaluar el plan de igualdad es importante recoger información no sólo cuantitativa, sino también cualitativa porque son muchas las opiniones y puntos de vista procedentes de: personas con responsabilidad política y técnica, trabajadores y trabajadoras municipales a los que se destinan las actuaciones y que participan directa o indirectamente en el desarrollo del plan.

Para establecer los indicadores tomamos como referente el sistema establecido por el Instituto de la Mujer que establece indicadores que nos sirven de referencia y que al igual que el resto de las actuaciones están en proceso continuo de revisión y adaptación.

Indicadores para la evaluación del resultado:

Nivel de ejecución:

- Nº y tipo de medidas de sensibilización sobre acoso sexual.
- Grado de sensibilización en acoso sexual.
- Nº y tipo de acciones positivas desarrolladas en el Ayuntamiento.
- Nº, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias de las acciones.
- Nº y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.
- Nº, sexo y perfil profesional de las personas beneficiarias de las medidas de conciliación.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Relación entre objetivos del Plan y nivel de ejecución del mismo.
- Efectos no previstos del Plan en el Ayuntamiento.
- Formalización del compromiso con la igualdad de oportunidades.

Indicadores para la evaluación del proceso:

- Detección de necesidades: informativas, formativas, de difusión...
- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida y difusión de la información.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Adecuación del Plan a las necesidades de las personas beneficiarias (plantilla).
- Dificultades y necesidades en la ejecución por motivo del diseño del Plan.
- Soluciones y cobertura de las mismas.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros.

Indicadores para la evaluación del impacto:

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres de la plantilla.
- Disminución segregación vertical.
- Disminución segregación horizontal.
- Mejora de las condiciones de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Aumento de conocimiento y concienciación respecto al acoso sexual en el trabajo.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Cambios en la cultura en la organización.
- Cambios en la imagen del Ayuntamiento.

- Cambios producidos en las relaciones externas del Ayuntamiento.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en las relaciones externas de la empresa.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

5.4. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

SEGUIMIENTO

FICHAS	NOMBRE	CONTENIDO
N.º 1	Ejecución y resultados	Datos e información relativa al nivel de ejecución del Plan de Igualdad y los efectos observables que las acciones están produciendo a distintos niveles en la organización.
N.º 2	Ejecución y Resultados	Identificación de las necesidades surgidas, las dificultades en el proceso de implementación del Plan y los recursos económicos utilizados en su ejecución.
N.º 3	Modelo de informe de seguimiento	A seguir para plasmar aquellos puntos más destacados de la información obtenida mediante las Ficha 1 y Ficha 2.

EVALUACIÓN

FICHAS	NOMBRE	CONTENIDO
N.º 4	Ficha de evaluación del Plan	Atiende a los tres ejes de la evaluación: Resultados, Proceso e Impacto

Estructura del proceso de recogida de información

- Una o varias personas del Comité de Igualdad (en un número que permita una fácil gestión y coordinación) junto a la persona responsable de la coordinación del Plan completan la Ficha 4 en base a los resultados obtenidos en el seguimiento del plan de Igualdad realizado.
- Todas las personas del Comité de Igualdad y la persona responsable de la coordinación del Plan debaten en una reunión de trabajo los resultados recogidos en la ficha anterior, modificándose lo que sea pertinente para concluir el informe de evaluación.
- Se consensua el informe de evaluación con todas las personas del Comité de Igualdad.
- El Comité Igualdad informa sobre los resultados de la evaluación a los/las responsables políticos a la representación sindical y a todas las personas en plantilla.
- En el supuesto de que la evaluación plantee la necesidad de introducir nuevas medidas o incluso un Plan de Mejora, se informará a los/las responsables políticos a la representación sindical y todas las personas en plantilla.

6. ANEXOS

FICHAS PARA SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

(Modelos de fichas para la recogida de información para el seguimiento y evaluación)

FICHA 1

Objetivos:

Esta ficha recoge información de carácter cuantitativo acerca de:

- ▶ Los resultados obtenidos a través de la realización de las acciones enmarcadas en el Plan
- ▶ El proceso de ejecución de las acciones

Instrucciones:

1. La ficha debe ser cumplimentada por la persona responsable de RR.HH. que se encarga de la ejecución del Plan.
2. Uno o varios miembros del Comité Permanente de Igualdad colaborarán en la cumplimentación de la ficha.
3. Una vez cumplimentada se organizará la reunión de trabajo con todo el Comité Permanente de Igualdad.

Fecha de realización: _____

Período de seguimiento: Anual 1º: __/ 2º: __/ 3º: __

Cumplimentada por:

En representación del Departamento de RR.HH.
Permanente de Igualdad

En representación del Comité

Descripción del Plan de Igualdad y resultados obtenidos durante el año al que se está aplicando el sistema de seguimiento

Nombre Acción Plan de Igualdad	
Nivel de ejecución de la Acción	<input type="checkbox"/> Sin empezar <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Finalizado
Actuaciones ejecutadas para el semestre de seguimiento	
Nº de mujeres participantes en la Acción	
Nº de hombres participantes en la Acción	



	Sí, ha aumentado	No, se mantiene igual	No, ha disminuido	OTROS
¿Ha aumentado la participación de mujeres en los procesos de reclutamiento?				
¿Ha aumentado la participación de mujeres en los procesos de selección?				
¿Ha aumentado el número de mujeres contratadas?				
¿Han aumentado los ascensos de mujeres?				
¿Han aumentado las promociones horizontales de mujeres				
¿Ha aumentado el número de mujeres en formación continua?				
¿Ha aumentado el número de mujeres y hombres que han recibido información sobre acoso sexual?				

Repetir esta tabla para cada una de las acciones del Plan

