

Trabajo Final de Máster

**Plan de Igualdad en el
ámbito de los recursos
humanos del
Ayuntamiento de Elche.**

Tutor: Fernando Vicente Pachés

Autora: María Jesús Varó Peral

Junio 2013.

A mi padre.

Índice	Página
1. Introducción	5
2. Fundamentación	8
3. Diagnóstico	9
4. Ejes Estratégicos	30
5. Recursos Humanos y Materiales	38
6. Seguimiento y Evaluación	39
7. Vigencia	40
8. Conclusiones	41
9. Bibliografía	43

1. Introducción

En este trabajo me propongo describir la elaboración del “Plan de Igualdad en el ámbito de los recursos humanos del Ayuntamiento de Elche. 2012-2015” desde mi experiencia personal, como técnica redactora del proyecto.

El proceso se inicia en febrero de 2012, a instancias de la Coordinadora General de Recursos Humanos, recién incorporada a la organización y comprometida con la igualdad, quien me encomienda el proyecto.

De esta forma, el proyecto cuenta desde el principio con el impulso de la cúpula directiva de la organización y con el apoyo político de la Alcaldesa, primera mujer que ostenta el cargo en el Ayuntamiento de Elche, desde las elecciones municipales de 2011, además de ser Diputada de Igualdad¹ en la Diputación Provincial de Alicante.

Elche tiene una población de 230.000 habitantes y su término municipal está organizado en 30 partidas rurales². Ello nos da una idea de la complejidad funcional y organizativa de un Ayuntamiento para el que trabajan unas 1.800 personas.

Pues bien, arrancamos el proceso con una ronda de reuniones técnicas con las Concejalías competentes. Resultado de estas reuniones y del análisis de la estructura orgánica municipal se definen los ámbitos funcionales, de forma que las acciones dirigidas a la ciudadanía se impulsarán desde el Servicio de Atención Integral a la Mujer (SAIM) dependiente de la Concejalía de Acción Social, el Equipo de Violencia y Menores de la Policía Local (EVIME) dependiente de la Concejalía de Seguridad, y la Concejalía de Igualdad; la Concejalía de Recursos Humanos elaborará el Plan de Igualdad dirigido al seno de la organización. Todo ello bajo la coordinación y dependencia jerárquica de la Coordinadora General de Recursos Humanos y la dirección política de la Concejalía de Igualdad y de la Concejalía de Recursos Humanos.

1. <http://www.ladipu.com/Departamentos.aspx?t=Areas&id=83&a=0>

2. <http://www.visitelche.com/>

Establecido el compromiso de la organización, la idea de transversalidad preside la configuración del equipo de trabajo. Se pretende que las personas que lo integren sean transmisoras e impulsoras del cambio con el fin de incorporar la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad al conjunto de políticas y acciones que lleven a cabo todos y cada uno de los Departamentos del Ayuntamiento de Elche.

Con estos criterios solicitamos a las distintas concejalías y a la representación sindical, la designación de una persona por cada una de las áreas de gobierno municipal y por cada uno de los sindicatos.

Con fecha 8 de marzo de 2012, la Alcaldesa-Presidenta constituyó la Mesa de Igualdad del Ayuntamiento de Elche, integrada por la Comisión Permanente y la Comisión Interdepartamental de igualdad.



La Mesa inicia su actividad con la aprobación del Proyecto del Plan y, a través de la Intranet Municipal, se informa a toda la plantilla del inicio de la fase de recogida de datos e información para realizar el diagnóstico, con el fin de identificar los ámbitos específicos de actuación en nuestro Ayuntamiento e incidir positivamente en toda la plantilla.

Con el anuncio del Plan de Igualdad se modifica la imagen de la Intranet, se da publicidad a la constitución de la Mesa de Igualdad y a las personas que la integran para dar cauce a la participación de los distintos colectivos en el proceso de elaboración del Plan. Además, se habilita una dirección de correo electrónico y un foro para recibir aportaciones y sugerencias.

El proyecto incluye asimismo la creación de la imagen de igualdad del Ayuntamiento de Elche, resultando aprobado el diseño del logotipo que concibe “La igualdad como unión y acercamiento”



2. Fundamentación

En este epígrafe del Plan de Igualdad se recoge la normativa aplicable, desde el ámbito internacional al municipal, pasando por la normativa europea, la estatal y la de la comunidad autónoma. De forma que el Plan se fundamenta en las siguientes normas:

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- El Tratado de Ámsterdam.
- El Tratado de Lisboa.
- La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- La Constitución Española de 1978.
- El Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana.
- La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- La Ley 8/2010, de 23 de junio, de Régimen Local de la Comunidad Valenciana.
- La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- La declaración institucional aprobada por el Excmo. Ayuntamiento Pleno con motivo del Día Internacional de las Mujeres.

3. Diagnóstico

Para la elaboración del diagnóstico se mantienen reuniones con los responsables de los Departamentos que trabajan habitualmente con datos relevantes para el análisis, obteniendo una magnífica colaboración de las secciones de Régimen Interior, Formación y, especialmente, del Negociado de Contratación de Personal, en el Servicio de Recursos Humanos, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y del Negociado de Nóminas en Intervención; igualmente, contamos con el Servicio Técnico de Informática que nos facilita las herramientas para el tratamiento y procesado de los datos obtenidos.

En esta compleja fase, procedemos a actualizar datos del Registro de Personal, diseñando las fichas necesarias al efecto, que son distribuidas mediante correo electrónico a toda la plantilla. Como ejemplo, cito la ficha para la actualización de la titulación académica, fuente para el análisis de la sobrecualificación.

Ficha titulación Académica

Estimada empleada/ Estimado empleado:

Hemos iniciado la recogida de información para elaborar el diagnóstico del Plan de Igualdad 2012-2015, con el fin de identificar los ámbitos específicos de actuación en nuestro Ayuntamiento e incidir positivamente en toda la plantilla.

Te agradecemos que nos facilites la información solicitada en la siguiente tabla. Como ves, se trata de anotar la denominación específica de tu titulación académica actual, independientemente de la exigida para el acceso al grupo de clasificación profesional al que pertenezcas.

Para ello, siguiendo el ejemplo, marca con una X las casillas que corresponda, indica cuál es el nombre de tu titulación y reenvía el correo a mjvaro@ayto-elche.es

Nombre y apellidos	
Nivel de estudios actual	
1. Titulación universitaria de grado, licenciatura o equivalente.	X
Denominación: LICENCIATURA EN DERECHO	
2. Titulación universitaria de diplomatura o equivalente.	
Denominación:	
3. Titulación técnica superior de formación profesional (Ciclo formativo de grado superior)	
Denominación:	
4. Titulación de bachiller o técnica.	
Denominación:	
5. Titulación de graduado en educación secundaria obligatoria.	
Denominación:	
6. Otras (Certificado de escolaridad o equivalente)	
Denominación:	

Grupo de clasificación profesional al que perteneces	A1	A2	C1	C2	Otras agrupaciones profesionales
			X		

Puedes dirigir tus aportaciones y sugerencias al correo que se indica y al foro del Plan de Igualdad.

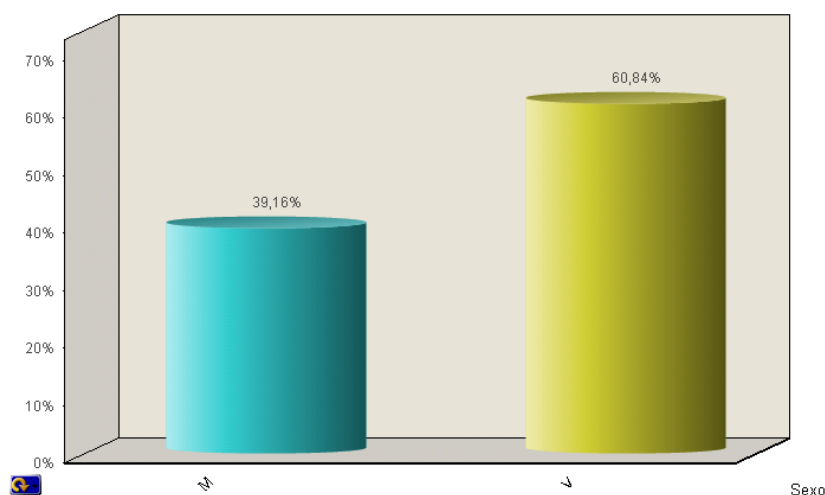
Ultimado el diagnóstico es sometido al dictamen de la Mesa y, respetando en todo caso, las prescripciones de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal, presentamos los resultados en tablas y gráficos para cada uno de los siguientes apartados:

3.1 Datos generales.

3.1.1 Plantilla desagregada por sexo.

Durante el año 2012, han prestado servicio en el Ayuntamiento de Elche, en términos absolutos, 1.887 personas, 739 mujeres (39,16%) y 1.148 hombres (60,84%)

Gráfico 1. Plantilla desagregada por sexo.



Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

Con estos parámetros, la plantilla municipal se encuentra a 0,84 puntos porcentuales de la composición equilibrada determinada en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciendo que: *“A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.”*

3.1.2 Modalidad de empleo.

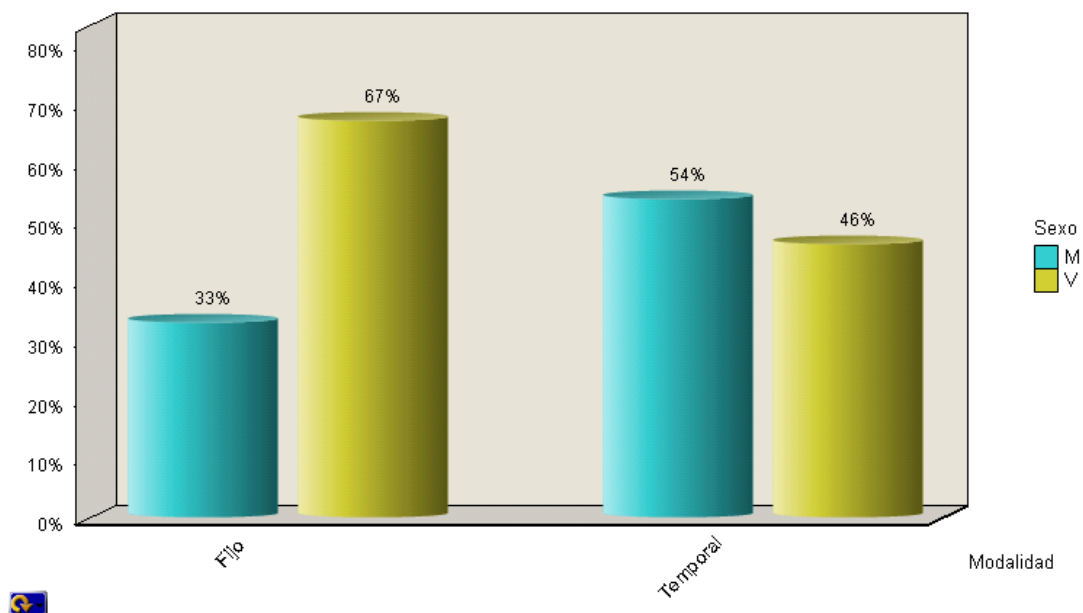
En base a los datos globales de 2012, pasamos a examinar la distribución de la plantilla según la modalidad de empleo:

El 70% del total de la plantilla está sujeta a modalidades de empleo fijo, donde se incluye al personal funcionario de carrera y al laboral fijo; con mayor presencia de hombres.

El empleo temporal que incluye al personal funcionario interino, al laboral temporal y al personal eventual, alcanza al 30% del total de la plantilla y dentro de esta modalidad encontramos presencia equilibrada.

Atendiendo al total de mujeres, un 41% de las empleadas está sujeta a modalidades de empleo temporal, mientras que en el caso de los empleados, esta variable supone un 23%, lo que representa una brecha de género, entendida como la diferencia en puntos porcentuales, de 17.

Gráfico 2. Modalidad de empleo.



Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

Tabla 1. Modalidad de empleo		Nº	%
Temporal	M	305	54%
	V	263	46%
Fijo	M	434	33%
	V	885	67%
		1887	

Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

3.2 Características de la plantilla.

3.2.1 Distribución por bandas de edad.

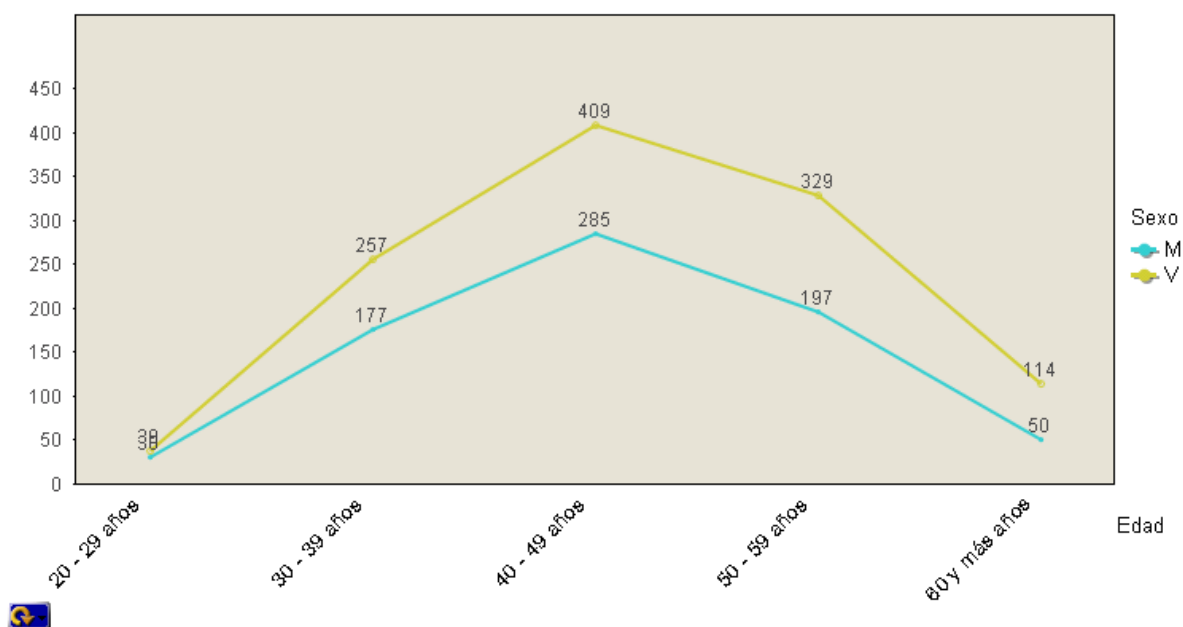
Considerando la variable edad, en la tabla 2, encontramos posiciones equilibradas hasta alcanzar los 50 años y a partir de esa edad, mayor presencia de hombres; los datos evidencian que la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado ha sido posterior.

El personal entre 40 y 49 años constituye la banda de edad más numerosa.

Tabla 2. Distribución por bandas de edad		Nº	%
20 - 29 años	M	30	43%
	V	39	57%
30 - 39 años	M	177	41%
	V	257	59%
40 - 49 años	M	285	41%
	V	409	59%
50 - 59 años	M	197	37%
	V	329	63%
60 y más años	M	50	30%
	V	114	70%
		1.887	

Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

Gráfico 3. Distribución por bandas de edad.



Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

3.2.2 Distribución por antigüedad.

En la tabla 3, observamos posiciones equilibradas excepto en las antigüedades de 1 año y de más de 10. Respecto del total de mujeres, un 60% tienen más de 10 años de antigüedad y en el caso de los varones este parámetro alcanza el 68%.

Tabla 3. Distribución por antigüedad		Nº	%
Menos de 1 año	M	116	54%
	V	99	46%
1 Año	M	6	21%
	V	23	79%
De 1 a 3 años	M	14	54%
	V	12	46%
De 3 a 5 años	M	39	44%
	V	49	56%
De 6 a 10 años	M	123	40%
	V	185	60%
Más de 10 años	M	441	36%
	V	780	64%
		1.887	

Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

3.2.3 Distribución por departamentos.

A la vista de la distribución por departamentos, en términos generales, se aprecia la existencia de segregación horizontal, entendida como la concentración de mujeres o de hombres en ciertos sectores de actividad. En el Ayuntamiento, se observa concentración de mujeres en servicios relacionados con el cuidado y la atención a las personas, y concentración de hombres en servicios técnicos y de seguridad.

Hemos señalado en la tabla 4, de la página siguiente, los departamentos con presencia equilibrada y citamos, a modo de ejemplo, algunas particularidades organizativas.

En el departamento de Promoción del Empleo, resulta significativo que los baremos de selección para los programas de empleo incluyen medidas de acción positiva en favor de las demandantes de empleo.

Por otro lado, la paridad del departamento de Educación, Juventud y Deportes, se diluye en sus secciones de Educación y Deportes, en las que se repite la segregación horizontal.

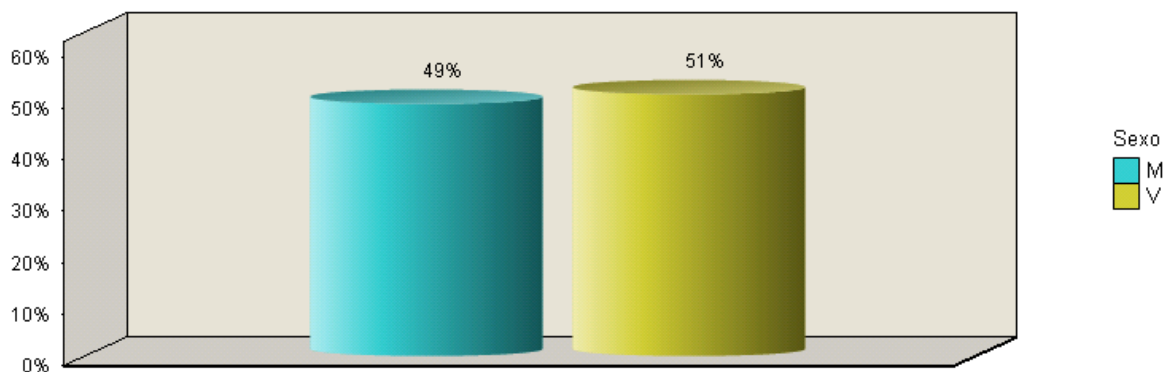
La división funcional es reflejo de condicionantes culturales y estereotipos de género que permanecen instalados en nuestra sociedad.

Tabla 4. Distribución por departamentos		Nº	%
OTROS	M	9	33%
	V	18	67%
ACCÓN SOCIAL	M	124	73%
	V	45	27%
APERTURAS	M	9	56%
	V	7	44%
ARCHIVO Y BIBLIOTECA	M	38	73%
	V	14	27%
ASESORÍA JURÍDICA	M	2	25%
	V	6	75%
CONTRATACIÓN Y SERVICIOS	M	15	38%
	V	25	63%
EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTES	M	204	50%
	V	205	50%
GESTIÓN TRIBUTARIA	M	26	65%
	V	14	35%
INTERVENCIÓN	M	9	69%
	V	4	31%
JURÍDICO URBANISMO	M	18	69%
	V	8	31%
OMAC	M	42	84%
	V	8	16%
ORGANIZACIÓN Y CALIDAD	M	33	49%
	V	35	51%
POLICIA LOCAL	M	69	17%
	V	332	83%
RECURSOS HUMANOS	M	7	44%
	V	9	56%
RELACIONES INSTITUCIONALES	M	4	67%
	V	2	33%
TÉCNICO DISCIPLINA URBANISTICA	M	4	36%
	V	7	64%

Tabla 4. Distribución por departamentos		Nº	%
TÉCNICO INFORMÁTICA	M	3	20%
	V	12	80%
TÉCNICO INGENIERIA	M	1	10%
	V	9	90%
TÉCNICO MANTENIMIENTO	M	16	9%
	V	157	91%
TÉCNICO NUEVAS INFRAESTRUCTURAS	M	1	10%
	V	9	90%
TÉCNICO PLANEAMIENTO, GESTIÓN Y CARTOGRAFIA	M	6	30%
	V	14	70%
TÉCNICO PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	M	5	38%
	V	8	62%
TÉCNICO PROYECTOS	M	6	5%
	V	114	95%
TÉSORERÍA	M	6	50%
	V	6	50%
COMERCIO, FONDOS EUROPEOS, MUJER Y FAMILIA	M	8	67%
	V	4	33%
DEPARTAMENTO TELECOMUNICACIONES	V	2	100%
ESTUDIOS E INNOVACIÓN	M	6	86%
	V	1	14%
MEDIO AMBIENTE	M	8	57%
	V	6	43%
PRESUPUESTOS	M	2	67%
	V	1	33%
PROMOCIÓN DEL EMPLEO	M	50	49%
	V	52	51%
SANIDAD	M	3	38%
	V	5	63%
SECRETARÍA	M	5	63%
	V	3	37%
U.G. MEDIO AMBIENTE	M	1	17%
	V	5	83%
		1.887	

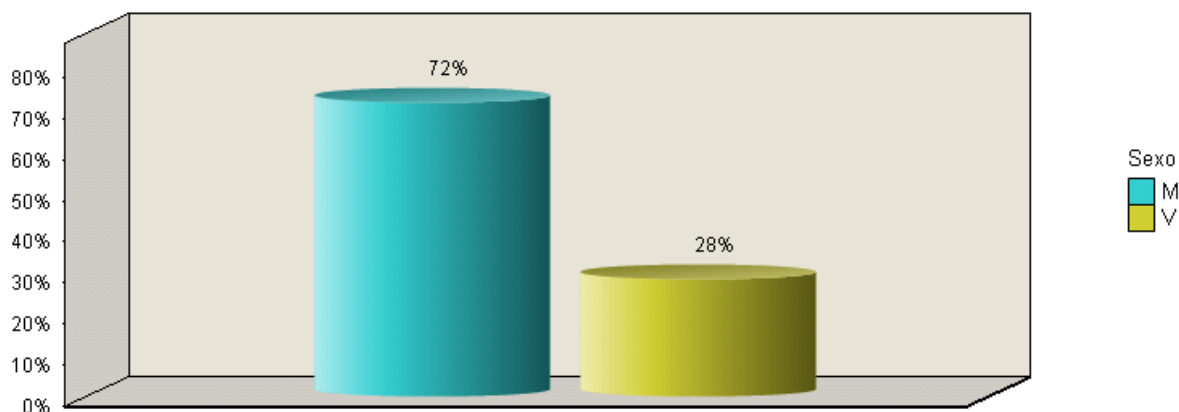
Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

Gráfico 5. Promoción del empleo.



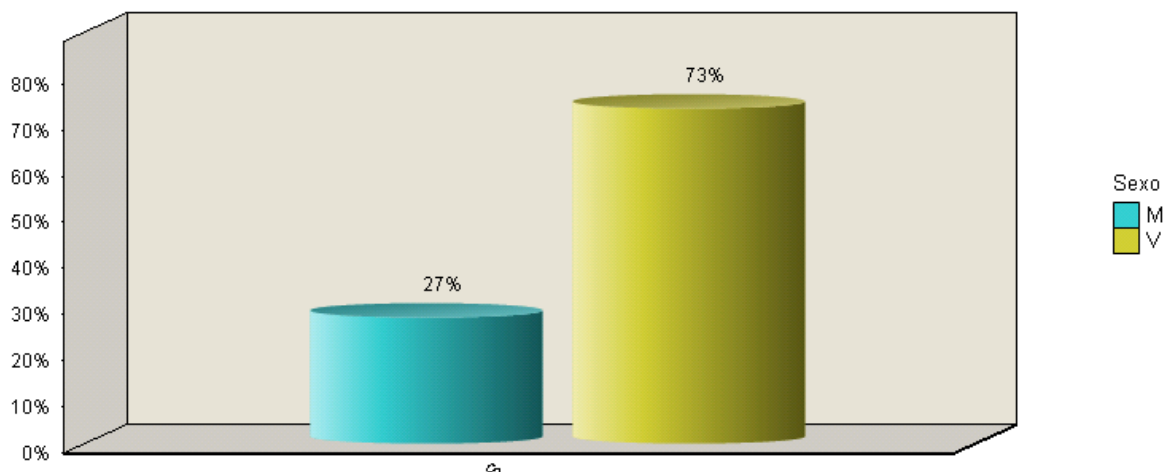
Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

Gráfico 6. Educación y Fiestas.



Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

Gráfico 7. Unidad de Gestión de Deportes.



Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

3.2.4 Distribución por nivel jerárquico.

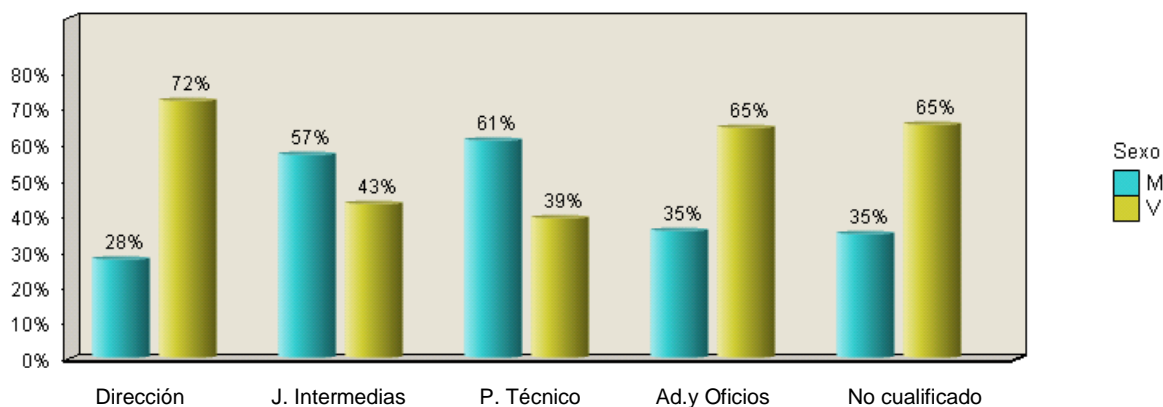
La distribución por nivel jerárquico muestra que los hombres ocupan mayoritariamente los niveles de dirección, personal de administración y oficios y personal no cualificado; mientras que las mujeres ocupan mayoritariamente los niveles de jefaturas intermedias y de personal técnico.

La composición equilibrada de las jefaturas intermedias, contrasta con la segregación vertical, entendida como concentración de mujeres o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos, que se aprecia en los puestos de dirección, ocupados por hombres en un 72%.

Tabla 5. Distribución por nivel jerárquico		Nº	%
1.Dirección	M	5	28%
	V	13	72%
2.Jefaturas Intermedias	M	65	57%
	V	49	43%
3.Personal Técnico	M	122	61%
	V	78	39%
4.Personal administración y oficios	M	378	35%
	V	687	65%
5.Personal no cualificado	M	169	34%
	V	321	66%
		1.887	

Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

Gráfico 8. Distribución por nivel jerárquico.



Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

3.2.5 Distribución por grupos de clasificación profesional.

La tabla de grupos de clasificación profesional revela que se alcanza una composición equilibrada en los subgrupos superiores, donde se requiere titulación académica universitaria. En los subgrupos C1 y C2 encontramos mayor presencia de hombres, diferencia que aumenta en OAP para volver al equilibrio en el colectivo “sin grupo” que comprende al personal de los programas de empleo y laborales.

Sin tomar en consideración a este último colectivo, respecto del total de mujeres, el 27% pertenece al grupo A, en los hombres este porcentaje es del 15 %

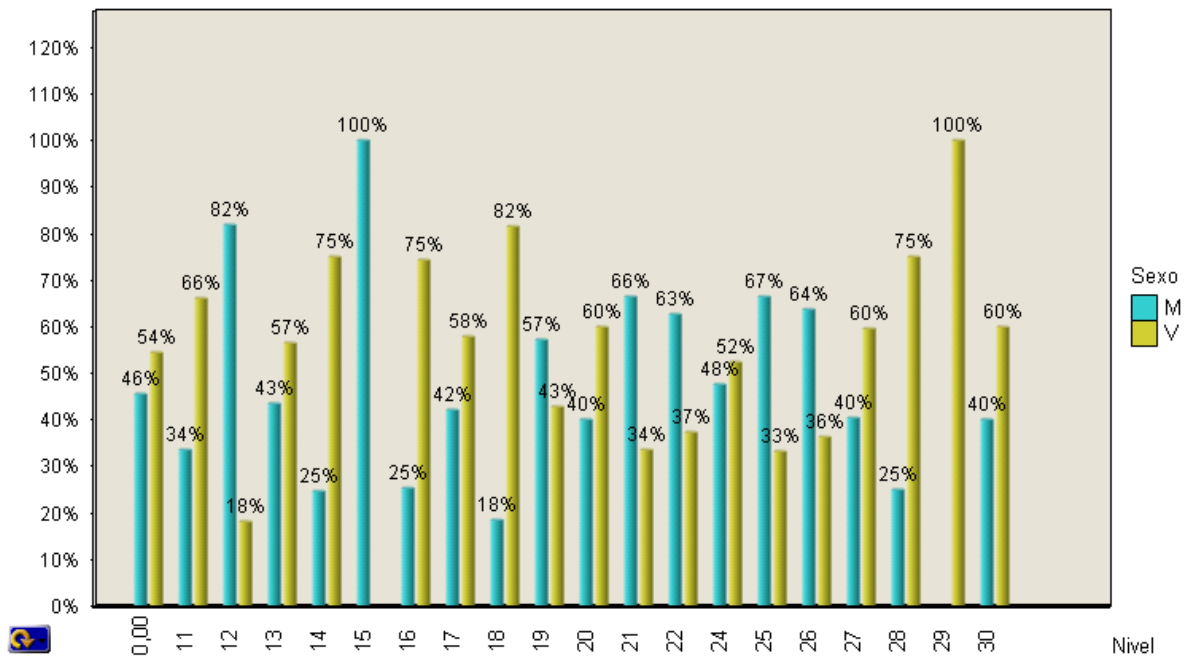
Tabla 6. Distribución por grupos de clasificación profesional		Nº	%
A1	M	64	51%
	V	62	49%
A2	M	91	60%
	V	60	40%
C1	M	253	38%
	V	414	62%
C2	M	162	36%
	V	292	64%
OAP	M	91	29%
	V	228	71%
Sin Grupo	M	78	46%
	V	92	54%
		1887	

Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

3.2.6 Distribución por nivel.

En el gráfico 9 podemos apreciar que hasta el nivel 21, las posiciones de equilibrio alternan con mayorías masculinas; desde el 21 hasta el 27, las posiciones equilibradas alternan con mayorías femeninas, para volver en los niveles superiores, del 28 al 30, a la tendencia inicial.

Gráfico 9. Distribución por nivel.



Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

3.2.7 Distribución por titulación académica.

La tabla 7 recoge, en datos absolutos, la titulación académica personal con independencia de la requerida para el grupo de clasificación profesional de pertenecía, y la pone en relación con este último, con ello se manifiesta la existencia de sobrecualificación.

Así, el 44% del total de las mujeres con titulación universitaria ocupa puestos de los grupos C2 y OAP, en el caso de los hombres el porcentaje de sobrecualificados que ocupa puestos del grupo OAP es del 48%

Tabla 7. Distribución por titulación académica		Estudios	Grupo	Diferencia
A1	M	136	64	72
	V	114	62	52
A2	M	142	91	51
	V	123	60	63
C1	M	250	253	-3
	V	417	414	3
C2	M	111	162	-51
	V	338	292	46
OAP	M	22	91	-69
	V	64	228	-164

Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

3.2.8 Distribución por bandas salariales.

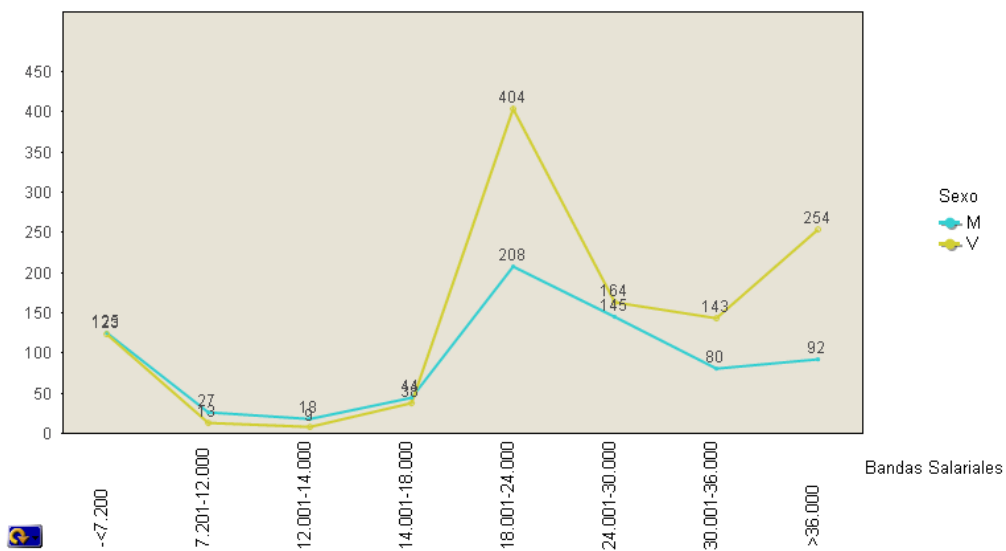
Según los datos del ejercicio 2011, encontramos presencia equilibrada en los colectivos cuyos salarios son menores de 7.200 €, entre 14.001 y 18.000, y entre 24.001 y 30.000; en los demás casos, las mujeres tienen mayor presencia en las bandas salariales inferiores y los hombres en las bandas salariales superiores.

Por debajo de las dos bandas superiores se encuentra el 65 % de los hombres y un 77% de las mujeres.

Tabla 8. Distribución por bandas salariales		Nº	%
<7.200	M	125	50%
	V	123	50%
7.201-12.000	M	27	68%
	V	13	33%
12.001-14.000	M	18	67%
	V	9	33%
14.001-18.000	M	44	54%
	V	38	46%
18.001-24.000	M	208	34%
	V	404	66%
24.001-30.000	M	145	47%
	V	164	53%
30.001-36.000	M	80	36%
	V	143	64%
>36.000	M	92	27%
	V	254	73%
		1.887	

Fuente: Intervención. Ayuntamiento de Elche.

Gráfico 10. Distribución por bandas salariales.



Fuente: Intervención. Ayuntamiento de Elche.

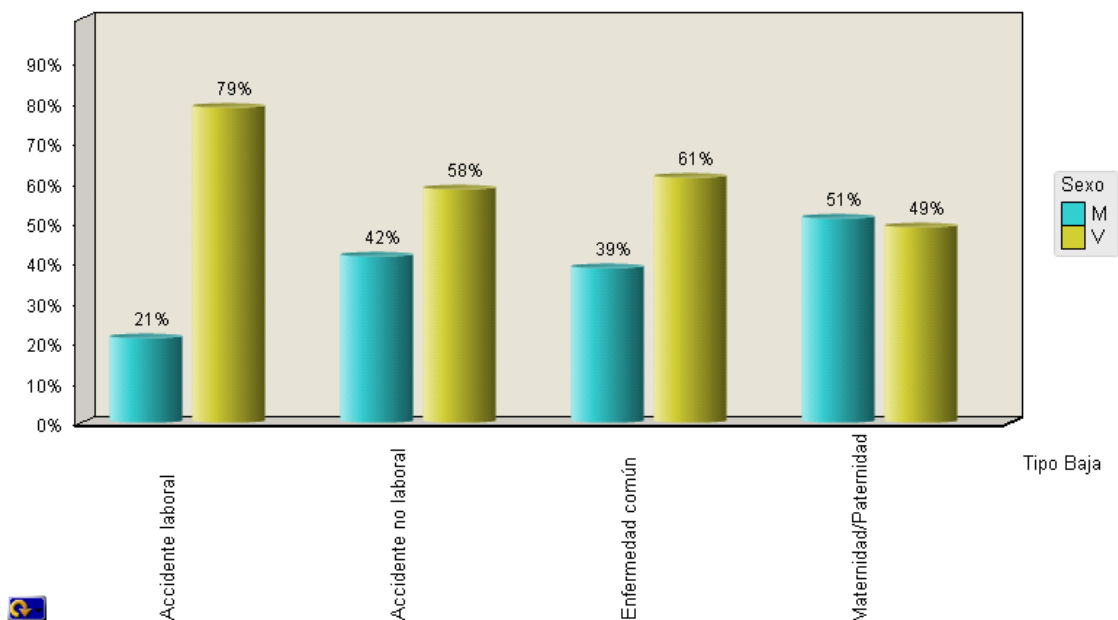
3.3 Bajas temporales.

Los datos de la tabla 9 ponen de manifiesto posiciones equilibradas en las bajas temporales por accidentes no laborales, maternidad y paternidad, así como un mayor porcentaje de absentismo laboral de los varones por accidente laboral y por enfermedad común.

Tabla 9. Bajas temporales		Nº.	%
Accidente laboral	M	41	21%
	V	152	79%
Accidente no laboral	M	5	42%
	V	7	58%
Enfermedad común	M	171	39%
	V	270	61%
Maternidad	M	21	53%
Paternidad	V	19	48%

Fuente: Prevención de Riesgos Laborales. Ayuntamiento de Elche.

Gráfico 11. Bajas temporales.



Fuente: Prevención de Riesgos Laborales. Ayuntamiento de Elche.

3.4 Conciliación.

3.4.1 Responsabilidades Familiares: número de hijas o hijos.

Con los datos disponibles, la tabla 10 refleja que a mayor número de hijas o hijos el porcentaje de empleadas desciende, pasando del 42% en el grupo que no tiene descendencia, al 24% en el grupo que tiene 3 hijas/os o más.

De forma inversa, el porcentaje de empleados asciende a medida que aumenta el número de hijas o hijos, pasando del 58 al 76%

Tabla 10. Nº hijas/os		Nº	%
0	M	407	42%
	V	570	58%
1	M	138	40%
	V	208	60%
2	M	190	35%
	V	357	65%
3 o más	M	4	24%
	V	13	76%
		1887	

Fuente: Intervención. Ayuntamiento de Elche.

3.4.2 Permisos y licencias.

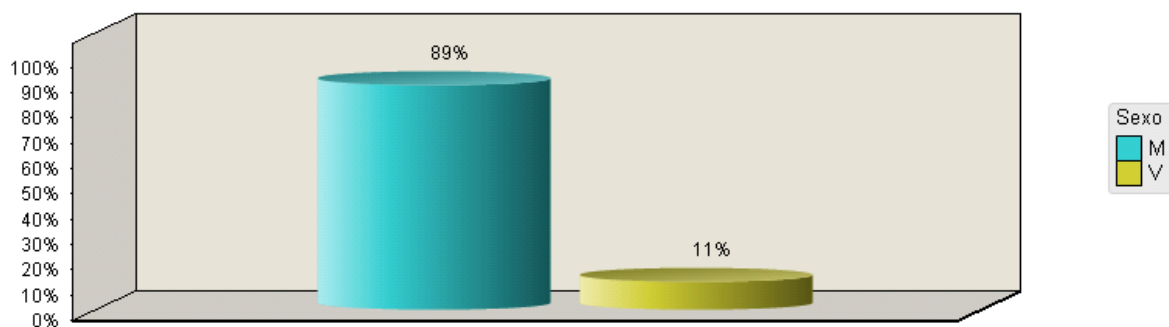
Entre los permisos y licencias del personal empleado público, hemos seleccionado los que tienen relación directa con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Tabla 11. Permisos y licencias		Nº	%
EXCEDENCIA FAMILIAR ENFERMO/A	V	1	100%
EXCEDENCIA HIJA/O MENOR TRES AÑOS	M	16	89%
	V	2	11%
PERMISO POR LACTANCIA	M	24	80%
	V	6	20%
PERMISO POR MATERNIDAD	M	20	100%
PERMISO POR PATERNIDAD	V	15	100%
REDUCCIÓN FAMILIAR ENFERMO/A	M	4	33%
	V	8	67%
REDUCCIÓN ENFERMEDAD CRONICA	M	3	100%
REDUCCIÓN HIJA/O MENOR 12 AÑOS	M	23	96%
	V	1	4%
REDUCCIÓN INTERES PARTICULAR	M	5	83%
	V	1	17%

Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

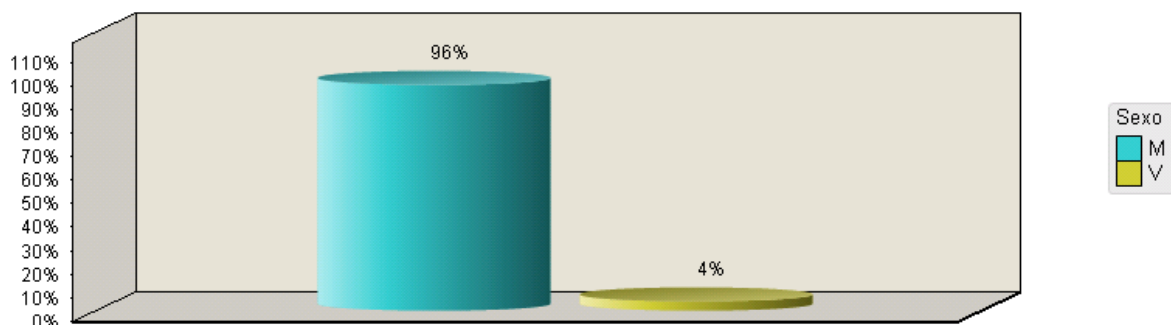
Con fecha 4 de mayo de 2012, el Gobierno municipal aprobó el Protocolo interno de gestión del horario de trabajo que incluye un régimen de flexibilidad horaria, con la finalidad de facilitar la conciliación.

Grafico 12. Excedencia por cuidado de menor de 3 años.



Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

Grafico 13. Reducción por cuidado de menor de 12 años.



Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

3.5 Formación

Los datos de formación recogidos en la tabla 12, referidos al Plan de Formación Municipal de 2011, reflejan que en términos globales, las acciones formativas cuentan con presencia equilibrada. No obstante, a los cursos para directivos y predirectivos han asistido un 95% de varones, mientras que a los cursos en materia de igualdad han asistido un 85 % de mujeres, en ambas acciones formativas el grupo mayoritario es el C1.

En los cursos de materias generales y de tecnologías de la información, la asistencia es equilibrada, siendo el C2 el grupo mayoritario. Resulta destacable aquí la inexistencia de brecha digital de acceso a las TIC.

Tabla 12. Formación	Grupo	M	V	M	V
CURSOS DIRECTIVOS Y PREDIRECTIVOS	A1	-	1	-	5%
	C1	1	10	5%	53%
	C2	-	6	-	32%
	-	-	1	-	5%
Subtotal		1	18	5%	95%
CURSOS EN MATERIA DE IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	A1	10	1	7%	1%
	A2	29	8	21%	6%
	C1	41	4	30%	3%
	C2	9	4	7%	3%
	OAP	14	8	10%	6%
	-	7	1	5%	1%
Subtotal		110	26	81%	19%
MATERIAS GENERALES Y EQUIVALENTES		-	1	-	0%
	A1	25	10	3%	1%
	A2	35	21	5%	3%
	C1	90	135	12%	19%
	C2	95	140	13%	19%
	OAP	49	102	7%	14%
	-	11	11	2%	2%
	Subtotal		305	420	42%
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	A1	9	11	4%	5%
	A2	11	14	5%	6%
	C1	37	34	15%	14%
	C2	27	42	11%	18%
	OAP	16	30	7%	13%
	-	5	2	2%	1%
Subtotal		105	133	44%	56%
Total		521	597	47%	53%

Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

El Plan de Formación Municipal de 2012 dedica un apartado específico a las políticas de Igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo los siguientes cursos:

“Normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Políticas preventivas”

“Legislación laboral en materia de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral”

Además, dentro del apartado de Acción Social, incluye el curso de “Sensibilización en igualdad de oportunidades”

3.6 Representación sindical.

La Junta de Personal resultante de las últimas elecciones sindicales, celebradas en diciembre de 2010, está integrada por 1 mujer y 22 varones, esta composición evidencia un persistente déficit de representación.

Tal como se observa en el gráfico 15, estos resultados derivan directamente de la composición de las diferentes listas que eluden el principio de presencia equilibrada, con la única excepción de CC.OO.

Del mismo modo, resulta relevante el lugar asignado a la primera candidata de cada lista, obviando todas ellas la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos.

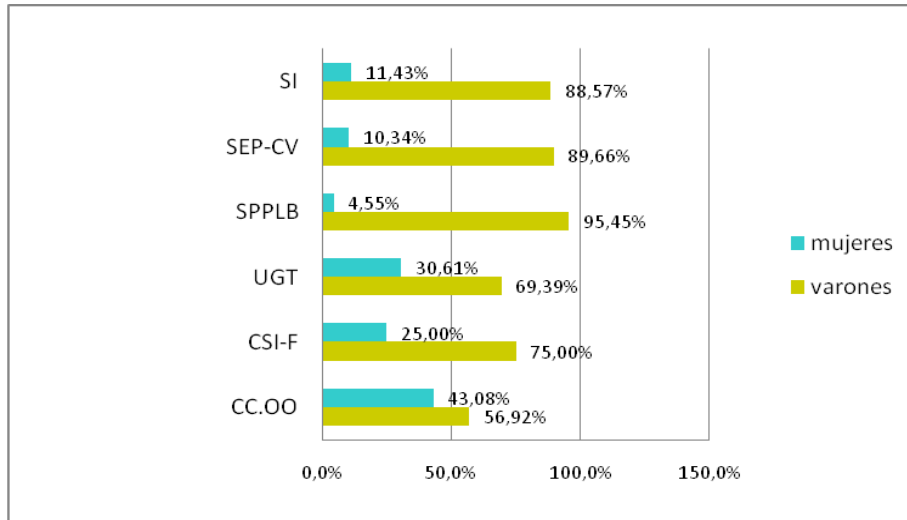
De todo ello inferimos la conveniencia de que los respectivos sindicatos adapten sus Estatutos al principio de presencia equilibrada, en términos análogos a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.

Grafico 14. Junta de Personal.



Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

Grafico 15. Candidaturas



Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elche.

4. Ejes estratégicos

Siguiendo el Capítulo III del Título IV y el Título V de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y centrándonos en los criterios de actuación de las Administraciones públicas, que prescribe el artículo 51, a la vista de los resultados del diagnóstico, estructuramos los objetivos específicos y las medidas para lograrlos en los siguientes ejes estratégicos:

- 4.1 Transversalidad de género.
- 4.2 Acceso al empleo público.
- 4.3 Desarrollo de la carrera profesional.
- 4.4 Presencia equilibrada.
- 4.5 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 4.6 Formación en igualdad.
- 4.7 Comunicación, lenguaje e imagen no sexista.
- 4.8 Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

4.1 Eje Transversalidad de género.	
Objetivo	Integrar la perspectiva de género en el conjunto de actividades de todos los Departamentos municipales.
Medidas	
1.	Publicar y difundir el Plan de Igualdad y la Declaración Institucional, informando y sensibilizando a todo el personal.
2.	Impulsar la comunicación y la información a través de todos los canales disponibles para que el Ayuntamiento proyecte una imagen interna y externa de su responsabilidad social corporativa como institución impulsora de las políticas de igualdad de oportunidades.
3.	Actualizar la web y la intranet con páginas específicas, ofreciendo todos los recursos disponibles en igualdad.
4.	Crear una dirección de correo electrónico manteniendo un canal abierto de recogida de iniciativas.
5.	Desagregar los datos por sexo en todos los registros, aplicaciones informáticas, estadísticas y estudios municipales.
6.	Incorporar en la adjudicación de contratos públicos cláusulas que permitan valorar positivamente a las empresas socialmente responsables con la Igualdad, de acuerdo con la Ley de Contratos del Sector Público.
7.	Elaborar el Presupuesto Municipal con perspectiva de género.
8.	Elaborar el Manual de Acogida con perspectiva de género.
9.	Organizar jornadas de sensibilización dirigidas al personal directivo y de gestión, con presencia de profesionales de reconocido prestigio en la materia.
10.	Incorporar la perspectiva de género a la gestión de acciones de Responsabilidad Social Corporativa.

4.2 Eje Acceso al empleo público.	
Objetivo	Garantizar condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público.
Medidas	
11.	Integrar la perspectiva de género en todos los procesos de gestión de personal.
12.	Desagregar los datos por sexo en todos los registros, aplicaciones informáticas, estadísticas y estudios referidos a la plantilla.
13.	Incorporar la perspectiva de género a la Oferta de Empleo Público.
14.	Incorporar la perspectiva de género en materia de contratación de personal y convenios de colaboración.
15.	Establecer que los tribunales y órganos de selección de personal se ajusten al principio de presencia equilibrada.
16.	Mencionar expresamente en las convocatorias el deber de los tribunales o comisiones de selección de velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad.
17.	Organizar la emisión de informes de impacto de género relativos a la aprobación de las convocatorias.
18.	Implantar el cómputo, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado, del tiempo de permanencia en situación de permiso o excedencia por maternidad, paternidad o conciliación de la vida personal, laboral y familiar, en los concursos de méritos para la provisión de puestos de trabajo.
19.	Establecer el desempate en favor del sexo infrarrepresentado, como elemento decisorio, en las bases de los procesos de selección.
20.	Incluir materias de políticas de igualdad en los temarios y en las pruebas de los distintos procesos selectivos.
21.	Determinar baremos diferenciados para mujeres y hombres en las pruebas físicas.
22.	Prever las condiciones necesarias de atención a las aspirantes embarazadas o en período de lactancia natural, en los distintos procesos selectivos.

4.3 Eje Desarrollo de la carrera profesional.	
Objetivo	Garantizar condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera profesional
Medidas	
23.	Aplicar las acciones previstas para el acceso al empleo a los procesos de promoción interna.
24.	Vigilar y anular cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

4.4 Eje Presencia equilibrada.	
Objetivo	Promover y garantizar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.
Medidas	
25.	Impulsar la presencia equilibrada en aquellos puestos y ámbitos donde exista infrarrepresentación de uno de los sexos.
26.	Atender al principio de presencia equilibrada en el nombramiento de las personas titulares de los órganos y cargos directivos.
27.	Instaurar la paridad en los órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos.
28.	Fomentar de la presencia equilibrada en las Mesas de negociación colectiva
29.	Fomentar el acceso a la representación sindical de las trabajadoras.

4.5 Eje Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
Objetivo	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabar la promoción profesional.
Medidas	
30.	Integrar la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad en todos los programas y servicios.
31.	Impulsar el sistema de flexibilidad horaria.
32.	Promover que los hombres se acojan al permiso de paternidad.
33.	Reforzar convenios para garantizar el servicio de guarderías, aulas matinales, escuelas de verano, centros de día.
34.	Prever las condiciones necesarias para habilitar salas de lactancia en las instalaciones municipales.
35.	Dar preferencia en la elección de turnos y vacaciones a las personas responsables del cuidado de menores o personas dependientes.
36.	Facilitar el disfrute de las vacaciones coincidiendo con las escolares, a los padres o las madres de menores de doce años, siempre que el Servicio lo permita y sea autorizada sólo una de las personas responsables del cuidado.
37.	Establecer la opción de prorratear en doce mensualidades la deducción de haberes correspondiente a permisos o licencias sin retribución solicitadas para conciliar la vida personal, familiar y laboral; siempre que el servicio lo permita y sea autorizada sólo una de las personas responsables del cuidado.
38.	Establecer políticas de prevención riesgos laborales para las trabajadoras en supuestos de embarazo, parto o lactancia natural.
39.	Ampliar la oferta formativa on-line para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4.6 Eje Formación en igualdad.	
Objetivo	Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
Medidas	
40.	Mantener las políticas de igualdad de género en el Plan Municipal de Formación y en todas las actividades formativas organizadas por el Ayuntamiento.
41.	Respetar la perspectiva de género en todos los contenidos formativos.
42.	Incluir formación específica en protección contra violencia de género, en el Plan Municipal de Formación.
43.	Incluir formación específica en presupuestos sensibles al género, en el Plan Municipal de Formación.
44.	Impulsar acciones formativas en habilidades directivas y de liderazgo, reservando un mínimo del 50 % de las plazas para las trabajadoras municipales.
45.	Priorizar la formación de las personas reincorporadas tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por el cuidado de personas dependientes.
46.	Ofertar formación que permita corregir la segregación ocupacional, especialmente en los puestos de mayor responsabilidad.

4.7 Eje Comunicación, lenguaje e imagen no sexista.	
Objetivo	Implantar el uso no sexista del lenguaje administrativo.
Medidas	
47.	Implantar un Manual de estilo sobre uso no sexista del lenguaje administrativo.
48.	Adaptar la redacción de las normas, documentos, impresos y formularios a la utilización del lenguaje no sexista.
49.	Instalar herramientas informáticas correctoras del lenguaje.
50.	Adaptar las denominaciones en la Relación de Puestos de Trabajo y en la estructura organizativa al uso del lenguaje no sexista.
51.	Adaptar los contenidos de las páginas web a la comunicación, lenguaje e imagen no sexista.

4.8 Eje Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.	
Objetivo	Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
Medidas	
52.	Elaborar e Implantar el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
53.	Aplicar la perspectiva de género y la valoración del impacto diferencial en la actuación de vigilancia de la salud laboral, tanto en las actuaciones preventivas como curativas.
54.	Difundir catálogos de buenas prácticas en la prevención de riesgos físicos y psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres.
55.	Elaborar e implantar el protocolo de actuación ante la detección de violencia de género.

La Mesa de Igualdad coordinará el desarrollo de las medidas a implantar en cada ejercicio y cumplimentará las fichas elaboradas para cada una de las medidas, estableciendo las prioridades de actuación. A modo de ejemplo, seguidamente inserto la ficha de la medida 1.

Ficha de implantación de medidas y acciones del Plan de Igualdad.	
Eje 4.1 Eje Transversalidad de género.	
Objetivo	Integrar la perspectiva de género en el conjunto de actividades de todos los Departamentos municipales.
Medida 1	Publicar y difundir el Plan de Igualdad y la Declaración Institucional, informando y sensibilizando a todo el personal.
Descripción	Imprimir y editar el Plan de Igualdad. Difundir mediante envío personalizado. Difundir en la nueva página web y en la Intranet municipal.
Responsable	Negociado de Organización.
Destinatarios/as	Totalidad de la plantilla.
Calendario	Noviembre 2012/marzo 2013.
Presupuesto	Financiado por la Diputación de Alicante.
Indicadores	Número de ejemplares.

5. Recursos Humanos y Materiales.

Respecto de los Recursos Humanos, como se ha dicho, contamos con la Mesa de Igualdad, constituida con fecha 8 de marzo de 2012, por la Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Elche, e integrada por la Comisión Permanente y la Comisión Interdepartamental de igualdad.

La Comisión Permanente de Igualdad, con presencia de la representación sindical se constituye para desarrollar los planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que apruebe el Ayuntamiento de Elche.

La Comisión Interdepartamental de Igualdad se crea con el fin de incorporar la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad al conjunto de políticas y acciones que lleven a cabo todos y cada uno de los Departamentos del Ayuntamiento de Elche.

Para ambas comisiones el Plan desarrolla su naturaleza, finalidad, funciones, composición y funcionamiento.

Por otro lado, llegado el momento de buscar financiación, participamos en las convocatorias de subvenciones a Ayuntamientos de la provincia de Alicante para la implantación de planes de igualdad de género de ámbito municipal, anunciadas por la Diputación Provincial de Alicante, tanto para la anualidad 2012³ como para la anualidad 2013⁴.

Con este objeto, en 2012 redacté la “Memoria explicativa del Proyecto de Plan de Igualdad de Género” y en 2013 la “Memora explicativa del Proyecto de formación en mainstreaming de género”

3. <http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2012/04/05-04-12.pdf>

4. <http://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2013/03/04-03-13.pdf#page=46>

6. Seguimiento y Evaluación

El seguimiento del Plan se realizará por la Mesa de Igualdad según las funciones asignadas.

La Concejalía de Igualdad en colaboración con la Concejalía de Recursos Humanos elevará a la Junta de Gobierno Local un informe anual de evaluación para cuya elaboración podrá contar con apoyo externo.

En este sentido resultaría muy interesante solicitar a la Administración provincial, autonómica o estatal la creación de equipos especializados en evaluación de políticas de igualdad, al servicio de las Administraciones Públicas, las instituciones y las empresas.

7. Vigencia

De acuerdo con la planificación prevista, el vencimiento del Plan se establece en 2015, prorrogando su vigencia hasta la aprobación de un nuevo plan.

Planificación	2012				2013				2014				2015			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Compromiso Institucional	■															
Mesa de Igualdad	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Diagnóstico		■	■													
Elaboración			■	■												
Medidas transversales				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Implantación				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Seguimiento					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Evaluación								■				■				■

8. Conclusiones

Concluida la elaboración del Proyecto, es sometido al preceptivo trámite administrativo, resultando dictaminado favorablemente por la Mesa de Igualdad, por la Mesa General de Negociación y por la Junta de Gobierno Local, que lo aprueba en octubre de 2012

Actualmente el Plan se encuentra en fase de implantación y en este contexto, el pasado marzo, la Mesa de Igualdad contó con la asistencia de doña Lucía Cerón, Secretaria Autonómica de Familia y Solidaridad y doña Laura Chorro, directora general de Familia y Mujer⁵.

Ya hemos incluido medidas de los ejes de acceso al empleo y desarrollo de la carrera profesional, en las bases generales que rigen los procesos selectivos del Ayuntamiento de Elche.

Respecto del eje de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se han regulado los criterios de flexibilidad del horario laboral mediante el Protocolo de Gestión Horaria, se ha diseñado el impreso normalizado para solicitar la adaptación del horario de trabajo y se ha puesto a disposición de la plantilla en la Intranet municipal.

En comunicación, lenguaje e imagen no sexista, hemos impulsado el uso de una comunicación incluyente con la “Guía práctica para un uso no sexista del lenguaje administrativo” editada por la Diputación de Alicante.

A través del “Conveni de cooperació educativa entre la Universitat Jaume I de Castelló y l’Ajuntament d’Elx, en materia d’estades en practiques, subscrit el 20-03-2012” realizamos un análisis de la comunicación institucional a través de la página web.

5. <http://www.bsocial.gva.es/prensa/portal?id=75470>

En cuando al eje de formación en igualdad, el Plan Municipal de Formación 2013, dedica uno de sus epígrafes a las políticas de igualdad, incluyendo 3 cursos on-line. Además, organizamos la jornada formativa para la Mesa de Igualdad con las ponencias de expertas en igualdad y género de la Universidad Miguel Hernández. Y en este eje concentraremos nuestros recursos en el presente ejercicio.

Hemos dado publicidad a la oferta formativa de la Escuela Virtual de Igualdad⁶, fomentando la inscripción de todas las personas interesadas.

Asimismo nuestro proyecto formativo en *mainstreaming* de género contempla cursos específicos para las personas que componen la Mesa, para el personal directivo y de gestión y para la plantilla en general. Vamos a trabajar con la formación en igualdad como herramienta necesaria para vencer resistencias e inmovilismos.

En este sentido, quiero señalar que las representantes de los sindicatos en la Mesa de Igualdad son mujeres. A pesar de que la Junta de Personal está formada por un 96% de varones, se esfuerzan por enviar mujeres a tratar los temas de igualdad, manteniendo la idea de que el asunto no compete a los varones.

También se aprecia en algunos colectivos cierta condescendencia, la consideración de la igualdad como cuestión secundaria y subordinada que puede caerse de la agenda en época de crisis.

No obstante, resulta ilusionante ver cómo se van materializando algunas acciones y, desde luego, la parte más gratificante de esta carrera de fondo es la creación de redes, de contactos con las mujeres valiosas que he encontrado en el camino, en la Universidad Miguel Hernández, en la Diputación de Alicante, en la Mesa de Igualdad de Cruz Roja Alicante, en AEPA y en el Ayuntamiento de Elche.

Seguiré trabajando por la igualdad de género por firme convicción y compromiso personal, agradeciendo cualquier acto de visibilización social de esta tarea en la que las Administraciones Públicas han de ser un referente.

6. [tp://www.escuelavirtualigualdad.es/](http://www.escuelavirtualigualdad.es/)

9. Bibliografía

- Ayuntamiento de Elche (2012) *Plan de Igualdad en el ámbito de los recursos Humanos del Ayuntamiento de Elche. 2012-2015.*
[http://www.elche.es/ilive/download/elche/2013-05/6/Plan%20de%20Igualdad%20del%20Ayuntamiento%20de%20Elche%202012-2015.pdf?ISUM_ =](http://www.elche.es/ilive/download/elche/2013-05/6/Plan%20de%20Igualdad%20del%20Ayuntamiento%20de%20Elche%202012-2015.pdf?ISUM_=)
- Bosque, Ignacio (2012) *Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer.* El País
http://cultura.elpais.com/cultura/2012/03/02/actualidad/1330717685_771121.html
- Conselleria de Benestar Social. Familia y Mujer
DG de la mujer y por la igualdad (2009)
Igualdad, lenguaje y Administración: propuestas para un uso no sexista del lenguaje
<http://www.bsocial.gva.es/portal/portal?docid=6080>
- Conselleria de Benestar Social. Familia y Mujer
Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Consideraciones generales. Orientación para su implantación en las empresas.
<http://www.bsocial.gva.es/portal/portal?id=9900&sec=19620132113>
- Conselleria de Benestar Social. Familia y Mujer(2008)
Guía para la elaboración y visado de Planes de Igualdad en empresas
<http://www.bsocial.gva.es/portal/portal?id=9900&sec=19620132113>
- Coordinadora de Organizaciones de Mujeres para la Participación y la Igualdad (COMPI) (2012) *Evaluación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011*
http://www.compi.org/evaluacion_peiomh.pdf
- Diputación de Granada (2010)
Guía para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos de las entidades locales
http://www.dipgra.es/documentos/destacados/libro_presupuestos_con_portada_incluida.pdf
- Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer (2011)
Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan para la igualdad en empresas y entidades privadas
http://www.emakunde.euskadi.net/u72-igualorg/es/contenidos/informacion/ig_org_enlaces/es_material/adjuntos/metodologia-definitiva-web.pdf
- Fundación 1º de Mayo (2009)
Igualdad de género y negociación colectiva.
http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NNws_ShvNewDup?codigo=2300&cod_primaria=1171&cod_secundaria=1171#.URa9YcXAHyl
- <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/>
- Instituto de la Mujer
<http://www.inmujer.es/>
- Lledó, Eulàlia (2012) *A propósito del informe de la Real Academia Española de la Lengua (RAE): Que el bosque no te impida ver los árboles.* Clásicas y Modernas

<http://www.clasicasymodernas.org/2012/03/linguistica/conferencia-de-eulalia-lledo-sobre-el-informe-de-la-rae/>

- Ministerio de Economía y Hacienda.
Informe sobre la aplicación de las políticas de igualdad (ejercicio 2011).
<http://www.minhap.gob.es/es-ES/EI%20Ministerio/Igualdad%20de%20Genero/Paginas/Igualdad%20de%20Genero.aspx>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Igualdad en el Empleo
<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/home.htm>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Igualdad en la Empresa (2008)
Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas
<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/home.htm>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Igualdad en el Empleo (2012)
Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España
http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad_salarial/Estudios_y_documentos_de_interes.htm
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Igualdad en el Empleo (2010)
Jornadas "Políticas de igualdad y planes internos de igualdad de oportunidades y empleo en las Administraciones Públicas"
http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Jornadas_Politicasy_planes_internos_de_igualdad_de_oportunidades_y_empleo_en_las_Administraciones_publicas.pdf
- *Recomendaciones para elaborar el informe de evaluación anual de resultados*
Conselleria de Benestar Social. Família y Mujer
<http://www.bsosial.gva.es/portal/portal?id=9900&sec=19620132113>
- Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria
<http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/unidades-de-igualdad-universidades-espanolas.html>
- Sevilla Merino, Julia; Ventura Franch, Asunción; García Campá, Santiago; "La igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la teoría constitucional", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 67, 2007
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est02.pdf
- UGT (2012)
Análisis de medidas y planes de igualdad en la Negociación Colectiva
<http://www.ugt.es/actualidad/2012/junio/b28062012.html>
- UGT(2013)
Igual retribución por trabajo de igual valor. informe sobre desigualdades salariales
<http://www.ugt.es/actualidad/2013/febrero/b18022013.html>