

PLAN DE IGUALDAD

ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DEL AYUNTAMIENTO DE
FUENLABRADA

Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

2022-2026

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus Organismos Autónomos

OBJETIVOS

El I Plan de Igualdad contiene una serie de medidas dirigidas al personal que trabaja en este Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, junto con actuaciones encaminadas a la transformación de la cultura organizacional, para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar de las relaciones laborales, del trabajo que se realiza desde la institución y de la forma de presentarnos, como institución, ante la ciudadanía.

Por tanto, no es éste un Plan sólo para la plantilla, sino para la mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad del mismo, para que las personas que trabajan en la institución disfruten de mayores niveles de equidad y para que el servicio que prestamos fomente la igualdad entre mujeres y hombres.

Los objetivos generales que persigue este Plan son:

- 1) Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias.
- 2) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- 3) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- 4) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- 5) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- 6) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- 7) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- 8) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación. Estos criterios tendrán carácter transversal

PRINCIPIOS RECTORES

Constituyen los principios rectores del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus Organismos Autónomos los siguientes:

Buen Gobierno. Representada en el compromiso de la Corporación Municipal con la Igualdad, con la implantación del principio como responsabilidad inherente a

la dedicación del servicio público, con la diligencia debida en el cumplimiento de las obligaciones públicas y con la calidad de las políticas públicas. Con la puesta en marcha de este I Plan, ese compromiso alcanza a las trabajadoras y trabajadores municipales, a sus condiciones de trabajo y a su relación con la ciudadanía, con una intervención pública equitativa, responsable y eficaz.

Transparencia. La plantilla municipal de forma individualizada tendrá a acceso a la información sobre la implementación de las medidas de este I Plan y sus costes.

Participación. La elaboración e implementación del documento requiere la participación de la plantilla representada a través de los sindicatos así como de representantes municipales, concretamente aquellas dedicadas especialmente al ámbito de la defensa de la igualdad de género, y a través de los mecanismos dispuestos en los artículos 9 y siguientes del Acuerdo Colectivo de Condiciones Comunes de Empleadas/os Públicas/os.

Enfoque Integrado de Género. Exigencia de considerar las diferentes oportunidades que tienen las mujeres y los hombres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan, con el fin de se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes, y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos en el avance de la igualdad real.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura a través de dos líneas de intervención y cuatro ejes de actuación.



El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OO.AA. presenta una serie de objetivos a cumplir, de actuaciones concretas y de mecanismos e indicadores de proceso, para examinar el desarrollo de su implantación y verificar su cumplimiento del Plan. Se incorporan de forma calendarizada en el tiempo de vigencia del Plan y los departamentos responsables e implicados en su implementación.

La ejecución del Plan contará con el apoyo y asesoramiento del equipo técnico de la Dirección General para la Gestión y Desarrollo de las Personas en las medidas oportunas.

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE FUENLABRADA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

LÍNEA 1: CULTURA EN IGUALDAD DE LA ORGANIZACIÓN					
EJE 1: EL AYUNTAMIENTO Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS					
Objetivo Específico: Implantar y Transversalizar la igualdad.					
Ámbito de intervención					
Condiciones de trabajo	Objetivo operativo: Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización municipal.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.1 Incorporar las evaluaciones de la igualdad en sus técnicas departamentales y OOAA	2022/Permanente	Alcaldía/Organismos Autónomos	Direcciones Generales / Gerencias de OO.AA./	- Nº de celebración de reuniones
	1.2 Elaborar diagnósticos anuales del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en las contrataciones realizadas a empresas externas	2022/Anual	Alcaldía/Organismos Autónomos	Direcciones Generales /Gerencias deOO.AA./ DG de contratación	- Número de informes elaborados. - Documentos de los informes.
	1.3 Incluir la variable sexo en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos públicos.	2023/Permanente	Alcaldía/Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos	Direcciones Generales/Gerencias de OO.AA.	- Número de actuaciones realizadas.
	1.4 Incluir la variable sexo en todas las encuestas, estudios, memorándums o estadísticas que realice el Ayuntamiento y sus OO.AA.	2023/Permanente	Alcaldía/Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos	Direcciones Generales/Gerencias de OO.AA	-Número de actuaciones realizadas.
	1.5 Procurar la proporcionalidad entre los sexos en la concesión de distinciones.	2022/Permanente	Alcaldía	Direcciones Generales/ DG de Organización y Seguridad	- Número de distinciones concedidas a mujeres y hombres - Porcentaje de proporción entre mujeres y hombres en el departamento.



	1.6 Introducir la dimensión de género en la prevención de riesgos laborales.	2022/Permanente	Área de Gobierno de prevención de riesgos laborales	Área de Gobierno de prevención de riesgos laborales/DG Gestión y Desarrollo de las Personas/ DG de Organización y Seguridad	- Número de Evaluaciones de riesgo realizadas. - Indicadores de género utilizados.
	1.7 Realizar un análisis de género sobre siniestralidad laboral y contingencias comunes y las enfermedades profesionales .	2022/Permanente	Área de Gobierno de prevención de riesgos laborales	Área de Gobierno de prevención de riesgos laborales/ DG Gestión y Desarrollo de las Personas/ DG de Organización y Seguridad	- Número de informes realizados. - Indicadores de género utilizados.
	1.8 Evaluar las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género.	2023-2024 /Permanente	Alcaldía / Organismos Autónomos/Concejalía de Feminismo y Diversidad	Gerencias de OO.AA/DPTOS/ DT Igualdad	- Protocolo elaborado. - Ajuste de las comunicaciones del protocolo
	1.9 Adaptar los uniformes, en aquellos sectores donde se requiera su uso, a las características morfológicas de mujeres y hombres.	2022 (excepto para la Policía Local que será 2023 por estar pendientes de aprobación de norma en materia de uniformidad)/Permanente	Alcaldía/Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos.	DG de Organización y Seguridad/ DG de Medio Ambiente/ DG de Educación/Gerencias de los OOAA	- Adaptaciones realizadas.
Plan de Igualdad	Objetivo operativo: Implementar el Plan.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.10 Constituir la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y elaborar el Reglamento	2022/Vigencia del Plan	Concejalía de Recursos Humanos.	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas.	- Constitución de la Comisión - Número de mujeres y de hombres que participan.



	1.11 Establecer reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, con periodicidad mínima semestral y las reuniones que sean necesarias	2022/Vigencia del Plan	Concejalía de Recursos Humanos/ Concejalía de Feminismo e Igualdad	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas/Dirección de Igualdad	- Número de reuniones anuales.
	1.12 Asegurar las asignaciones económicas necesarias para la implementación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, con presentación anual de informes de gasto por medidas realizadas, una vez que la mayoría de las medidas no requieren partida presupuestaria específica.	2022/Vigencia del Plan	Áreas de Gobierno/ Gerencia de la Ciudad.	Secretarías Generales Técnicas/Gerencias de OO.AA./ DG de Gestión y Desarrollo de las Personas.	- Número de informes de gasto presentados. - Número y características de las partidas presupuestarias afectadas.
Medidas en el ámbito de la representación	Objetivo operativo: Alcanzar la paridad en la representación.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.13 Tender a una presencia equilibrada de mujeres y hombres, por parte del Ayuntamiento y sus OO.AA. y de los sindicatos, en todas las mesas de negociación, comisiones y mesas técnicas.	2022/Permanente	Organizaciones Sindicales / Concejalía RRHH / OO.AA.	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas / Organizaciones sindicales / Direcciones Generales	- Miembros de los órganos de representación sindical, desagregado por sexo. - Número de miembros de las mesas de negociación, comisiones y mesas técnicas desagregado por sexo.



Ayuntamiento de
FUENLABRADA

Concejalía Recursos Humanos y Régimen Interior

LÍNEA 1: CULTURA EN IGUALDAD DE LA ORGANIZACIÓN

EJE 2: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo específico: Objetivar y normalizar la igualdad

Ámbito de intervención					
Lenguaje	Objetivo Operativo: Utilizar un lenguaje no discriminatorio e inclusivo. Publicitar el Plan I de igualdad.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	2.1 Elaborar, editar y difundir una Guía de Lenguaje Inclusivo, para su utilización por todos los ámbitos organizativos.	2022/Utilización permanente	Concejalía de Feminismo y Diversidad / Concejalía de RRHH.	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas/DT Igualdad.	- Documento de la Guía. - Tipo de canales de difusión utilizados.
	2.2 Incluir cursos de lenguaje inclusivo en la formación en materia de comunicación.	2022/Permanente	Área de Gobierno Presidencia, Modernización, Gobierno Abierto y Educación.	Gabinete de Comunicación/ DG de Gestión y Desarrollo de las Personas / OO.AA.	- Número de cursos realizados. - Número de participantes por sexo y departamento
	2.3 Garantizar la inclusión de cursos de formación en lenguaje inclusivo en los planes de formación, organizando la realización de formación obligatoria para el personal que tenga contacto o haga atención al público.	2022/Permanente	Concejalía de RRHH.	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas	- Número de cursos realizados. - Número de asistentes, por Unidad Orgánica, curso y año, desagregado por sexo.
	2.4 Revisar los contenidos de las publicaciones en redes sociales para incluir la perspectiva de género, con atención al uso del lenguaje y las imágenes.	2022/Permanente	Área de Gobierno Presidencia, Modernización, Gobierno Abierto y Educación	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas /DT Igualdad/DG de Transparencia y Gobierno Abierto	- Número de contenidos revisados, por año.
	2.5 Revisar los contenidos de ayto-fuenlabrada.es para incluir los criterios del lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas.	2022/Permanente	Área de Gobierno Presidencia, Modernización, Gobierno Abierto y Educación	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas /DT Igualdad/DG de Transparencia y Gobierno	- Número de contenidos revisados por año.



Ayuntamiento de
FUENLABRADA

Concejalía Recursos Humanos y Régimen Interior

				Abierto	
	2.6 Revisar los documentos administrativos, solicitudes, impresos, etc. públicos e internos, para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo.	2022/Permanente	Alcaldía/Áreas de Gobierno/ Organismos Autónomos.	Gerencias de OO.AA./Direcciones Generales.	- Número de documentos, solicitudes, impresos, etc. revisados por año. - Número de modificaciones realizadas.
	2.7 Difundir el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OO.AA. entre la plantilla y los centros de trabajo.	2022	Área de Gobierno Presidencia, Modernización, Gobierno Abierto y Educación.	DG de Transparencia y Gobierno Abierto	- Canales de difusión utilizados. -Número de personas trabajadoras que lo han recibido.
	2.8 Activar un enlace en portal del Ayuntamiento sobre el Plan de Igualdad, con contenidos, información de la puesta en marcha de acciones, resultados, seguimiento y evaluación.	2022/Vigencia del Plan	Área de Gobierno Presidencia, Modernización, Gobierno Abierto y Educación.	DG de Transparencia y Gobierno Abierto/ DG de Gestión y Desarrollo de las Personas	- Documento de contenidos .



	2.9 Crear un buzón físico y digital para recibir aportaciones, críticas, dudas, sugerencias, etc., en relación al Plan y los procesos de Igualdad en marcha.	2023/Vigencia del Plan	Alcaldía / Área de Gobierno Presidencia, Modernización, Gobierno Abierto y Educación.	DG de Transparencia y Gobierno Abierto/ DG de Gestión y Desarrollo de las Personas	- Informe anual sobre la participación de la plantilla, con contenido de la misma, desagregado por sexo. - Incorporación de las propuestas que han llegado al buzón y se han convertido en acciones concretas
Imagen y Publicidad	Objetivo Operativo: Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	2.10 Utilizar imágenes y mensajes, en la publicidad institucional, que no tengan connotaciones sexistas o estereotipadas.	2022/Permanente	Área de Gobierno de Portavoz, Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno.	Gabinete de Comunicación.	- Incidencias registradas por la utilización de imágenes o mensajes sexistas o estereotipados.
	2.11 Incorporar imágenes de mujeres y de hombres en las instalaciones municipales y centros de trabajo, realizando campañas de sensibilización, e incluir en los documentos internos pies de página con frases o píldoras informativas en materia de igualdad.	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno de Portavoz, Coordinación de la Junta de Gobierno y Relaciones con el Pleno / AG Derechos Ciudadanía.	DG Organización y Seguridad/ OO.AA	- Número de señales modificadas. - Número de instalaciones y centros de trabajo afectados



Ayuntamiento de
FUENLABRADA

Concejalía Recursos Humanos y Régimen Interior

LÍNEA 2: LA ORGANIZACION					
EJE 3: EL PERSONAL					
Objetivo específico: Evitar las discriminaciones.					
Ámbito de intervención					
Acceso al empleo y clasificación	Objetivo operativo: Romper la segregación horizontal.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.1 Incluir un informe de impacto de género en el expediente de aprobación de las ofertas de empleo y las pruebas de selección.	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico/ Concejalía de RRHH	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas	- Informes realizados.
	3.2 Modificar los baremos o marcas, desde la perspectiva de género, en las bases de selección que requieran pruebas físicas.	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico/ Concejalía de RRHH	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas/ DG de Organización y Seguridad	Por convocatoria: - Número y características de marcas modificadas. - Número y posición de las mujeres que realizan las pruebas. - % de mujeres que pasan las pruebas en relación con el total mujeres que se presentan. - % mujeres que pasan las pruebas en relación con % hombres.



	3.3 Revisar el orden de las pruebas de selección en las convocatorias que exijan pruebas físicas, realizándose en primer lugar y con carácter eliminatorio las pruebas psicotécnicas y de conocimiento.	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico/ Concejalía de RRHH	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas/ DG de Organización y Seguridad.	Por convocatoria: - Número de pruebas que invierten el orden. - Número y posición de las mujeres que realizan las pruebas. - Porcentaje de mujeres que pasan las pruebas en relación con el total de mujeres que se presentan
	3.4 Analizar la inclusión de acciones afirmativas, e incluirlas si es oportuno, en las pruebas de selección de categorías donde exista infrarrepresentación, incorporándolas en las bases de los procesos de selección y de promoción antes de su aprobación (p.e. criterios de desempate)	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico/ Concejalía de RRHH	DG de Organización y Seguridad / DG de Medio Ambiente y Espacio Público/ DG de Gestión y Desarrollo de las Personas/ OO.AA	- Número de Informes realizados. - Número de acciones afirmativas incluidas. - Tipología de las acciones, por convocatoria. - Número de mujeres beneficiadas. - Número de hombres beneficiados. - Número de personas y porcentaje de incorporaciones del sexo infrarrepresentado en cada convocatoria.



	3.5 Incluir acciones positivas en las bases de los procesos de selección, promoción interna y provisión de puestos, cuando hay desequilibrio o infrarrepresentación de un sexo.	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico/ Concejalía de RRHH	DG de Organización y Seguridad / DG de Medio Ambiente y Espacio Público/ DG de Gestión y Desarrollo de las Personas/ OO.AA	- Número de acciones positivas incorporadas. - Tipología de las acciones positivas, por convocatoria. - Número de mujeres beneficiadas. - Número de hombres beneficiados. - Número de personas y porcentaje de incorporaciones del sexo infrarrepresentado en cada convocatoria.
	3.6 Redactar las convocatorias de plazas siguiendo los criterios del lenguaje inclusivo.	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico/ Concejalía de RRHH/	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas/	- Número de convocatorias en las que se modifica el lenguaje. - Número de plazas en las que se modifica el lenguaje.
	3.7 Introducir en todos los temarios de las pruebas de selección, según el nivel de cada convocatoria o cada plaza, contenidos relativos a la igualdad de género y a la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico/ Concejalía de RRHH/	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas/.	- Número y características de los contenidos incorporados, según nivel. - Número y características de las preguntas introducidas en las pruebas, según nivel. - Porcentaje de alumnado, desagregado por sexo, que superan las preguntas sobre estos contenidos, por nivel.



Ayuntamiento de
FUENLABRADA

Concejalía Recursos Humanos y Régimen Interior

	3.8 Establecer la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico/ Concejalía de RRHH/.	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas	- Número de tribunales constituidos. - Número de órganos de selección constituidos. - Número de mujeres y hombres, por tribunal y órgano. - Tipología de las anomalías detectadas.
	3.9 Velar por el cumplimiento del Principio de Igualdad y No Discriminación por razón de sexo en los tribunales y órganos de selección.	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico/ AG Derechos Ciudadanía.	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas / DT Feminismo	- Número y tipología de las intervenciones realizadas.
	3.10 Fomentar la imagen de las mujeres en las redes sociales y la web municipal.	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico/ AG Derechos Ciudadanía.	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas / DT Feminismo	- Número de fotografías publicadas. - Relación de incidencias sobre las campañas.



Relación de puestos de trabajo	Objetivo operativo: Suprimir el sexismo y la estereotipación.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.11 Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones.	2023-2024/permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico/ AG Derechos Ciudadanía	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas / DT Feminismo	- Reuniones y correcciones realizadas.
Promoción	Objetivo operativo: Fomentar el equilibrio de presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.12 Establecer la presencia paritaria de mujeres y hombres en las comisiones de valoración para la provisión de puestos.	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas	- Número de comisiones constituidas. - Porcentaje de mujeres y/o de hombres en cada una de ellas, por año.
	3.13 Valorar los cursos sobre igualdad que los otros cursos, a la hora de adjudicación de un puesto.	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico	Concejalía de RRHH/ DG de Gestión y Desarrollo de las Personas	- Número de convocatorias de puestos en los que se incluye la medida.
	3.14 Favorecer al sexo infrarrepresentado en caso de empate entre las personas candidatas, al final del proceso de adjudicación de puesto.	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico	Concejalía de RRHH/ DG de Gestión y Desarrollo de las Personas.	- Número de veces que se ha aplicado esta medida al final del proceso. - Número de personas a las que ha beneficiado, desagregado por sexo.



Retribuciones	Objetivo operativo: Promover la igualdad salarial.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.15 Actualizar proyecto de auditoría retributiva.	Último semestre 2026	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico	Concejalía de RRHH/ DG de Gestión y Desarrollo de las Personas	- Documento del Estudio.
Formación	Objetivo operativo: Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.16 Incluir en el Plan de Formación municipal cursos de materias relacionadas con la igualdad (lenguaje inclusivo, género, conciliación de los tiempos de vida, corresponsabilidad de los cuidados, violencias machistas, impacto de género, etc.).	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico	Concejalía de RRHH/ DG de Gestión y Desarrollo de las Personas	- Número de cursos incluidos por materia y Plan.
	3.17 Fomentar la asistencia del personal directivo y la plantilla, y alentar la participación de los hombres, en los cursos de materias relacionadas con la igualdad.	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico	Concejalía de RRHH/ DG de Gestión y Desarrollo de las Personas.	- Número de personas asistentes por curso, tipo de personal, año. - Porcentaje de mujeres y/o de hombres que asisten por curso y año.
	3.18 Fomentar la participación de mujeres en los cursos sobre ámbitos de su infrarrepresentación.	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico .	Concejalía de RRHH/ DG de Gestión y Desarrollo de las Personas	- Número de mujeres, por curso y año, sobre el total de asistentes.
	3.19 Favorecer la participación de las mujeres en la formación específica para el desarrollo de su carrera profesional a las categorías desproporcionadamente masculinizadas	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico	Concejalía de RRHH/ DG de Gestión y Desarrollo de las Personas	- Número de mujeres por curso y año sobre el total de asistentes.



	3.20 Dar prioridad o acceso preferente en los cursos de formación a quienes se incorporen tras un permiso o excedencia relacionada con la conciliación.	2022/Permanente	Alcaldía / Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico	Concejalía de RRHH/ DG de Gestión y Desarrollo de las Personas	- Número de personas que se incorporan, por curso y año, desagregado por sexo.
	3.21 Potenciar la plataforma municipal de formación on-line para favorecer la participación en los cursos, sobre todo en los requeridos para promocionar.	2022/Permanente	Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico. / Área de Gobierno Presidencia, Modernización, Gobierno Abierto y Educación	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas / DG Presidencia	- Número de cursos on-line, por materia, temporalidad y alumnado, desagregado por sexo.
	3.22 Promover la utilización del lenguaje inclusivo en todos los cursos de formación.	2022/Permanente	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas/DG de Contratación .	- Introducción de preguntas relativas al uso del lenguaje inclusivo en la encuesta de evaluación de cada curso.
	3.23 Promover que los materiales didácticos utilizados en los cursos no tengan contenidos sexistas, ni refuerzan estereotipos de género en el lenguaje, imágenes, etc.	2022/Permanente	Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas/DG de Contratación .	- Número de materiales revisados por curso. - Número y características de los cambios realizados por curso.
	3.24 Realizar cursos de formación obligatoria en materia de prevención, detección y atención a la violencia de género, para la plantilla de la Policía Municipal.	2022/Permanente	Área de Gobierno Derechos de la Ciudadanía	DG Organización y Seguridad.	- Número de cursos por año. - Número de asistentes desagregado por curso, año, sexo y graduación. - Número de ponentes por curso desagregado por sexo.



Ayuntamiento de
FUENLABRADA

Concejalía Recursos Humanos y Régimen Interior

	3.25 Realizar cursos de formación en igualdad de género y prevención de la violencia de género, dirigidos al personal que presta servicios de atención al público.	2022/Permanente	Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico/ Área de Gobierno Derechos de la Ciudadanía.	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas / DG de Bienestar Social / DG de Presidencia/ DT Igualdad	- Número de cursos por temática y año. - Número de asistentes desagregado por curso, año, sexo y servicios. - Número de ponentes por curso desagregado por sexo.
--	--	-----------------	--	--	---



Ayuntamiento de
FUENLABRADA

Concejalía Recursos Humanos y Régimen Interior

LÍNEA 2: LA ORGANIZACIÓN

EJE 4: LAS PERSONAS

Objetivo específico: Promover un entorno igualitario

Ámbito de intervención					
Promoción de la conciliación	Objetivo operativo: Propiciar la conciliación de los tiempos de vida.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	4.1.1 Constituir Comisiones con participación sindical que evalúen el cumplimiento de los permisos, excedencias y licencias de conciliación, se reúnan con una periodicidad semestral (o a demanda de una de las partes), y tengan entre sus tareas: - ser informadas de las solicitudes de permisos, etc. - analizar las denegaciones de permisos por conciliación, incluyendo los cambios de turno; - hacer un seguimiento anual de los permisos disfrutados, desagregado por sexo; - elaborar informes anuales sobre utilización de los permisos desagregados por sexo y con perspectiva de género;	2022/Permanente	Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico.	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas / OO.AA. /	- Número de comisiones constituidas. - Número de Informes realizados. - Anomalías detectadas. - Número de campañas de sensibilización.
	4.1.2 Proponer la realización de campañas de sensibilización para el reparto igualitario de las responsabilidades familiares y para el respeto de quienes acceden a las medidas de conciliación.	2022/Permanente	Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico.	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas / OO.AA. /	- Campañas celebradas - Nº de personas trabajadoras participantes



	4.1.3 Difusión de información de las medidas en materia de conciliación adoptadas por el Ayuntamiento para fomentar las campañas de sensibilización para garantizar el reparto igualitario de medidas de conciliación	2022/Permanente	Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico.	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas / OO.AA. /	- Medidas de difusión adoptadas
	4.2 Realizar campañas en portal del ayuntamiento y en los departamentos, dirigidas a las personas trabajadoras, para la difusión y utilización de los permisos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	2022	Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico. / Área de Gobierno Presidencia, Modernización, Gobierno Abierto y Educación	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas/ DG Presidencia	- Número y características de campañas realizadas.
Salud Laboral: Acoso sexual y por razón de sexo	Objetivo operativo: Erradicar el acoso sexual y por razón de sexo.				
	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	4.3 Realizar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	2022/Permanente	Área de Gobierno Gestión Administrativa y Desarrollo Económico/. Área de Gobierno Derechos de la Ciudadanía.	DG de Gestión y Desarrollo de las Personas/.DT Igualdad	- Documento del Protocolo.
	4.4 Difundir el contenido del protocolo a través del portal del Ayuntamiento y de los departamentos.	2022	Área de Gobierno Presidencia, Modernización, Gobierno Abierto y Educación	Gabinete de Comunicación/ DG de Transparencia y Gobierno Abierto	- Número de publicaciones.



Ayuntamiento de
FUENLABRADA

Concejalía Recursos Humanos y Régimen Interior

	4.5 Realizar periódicamente campañas de sensibilización en el portal del Ayuntamiento y en los departamentos con publicación de material, dirigidas a toda la plantilla, incluyendo cursos, seminarios o talleres para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	2022/Anual	Área de Gobierno Presidencia, Modernización, Gobierno Abierto y Educación	Gabinete de Comunicación/ DG de Transparencia y Gobierno Abierto/ DG Gestión y Desarrollo de las Personas	- Número de campañas. - Número de cursos, seminarios y/o talleres. - Número de mujeres y hombres que participan. - Número y características del material publicado.
--	---	------------	---	---	---

MODELO ORGANIZATIVO

Vigencia y Temporalización

La duración del Plan permite la calendarización escalonada de la ejecución de medidas, aunque la importancia de las mismas exige que se implanten otras medidas según se vayan determinando nuevas necesidades.

La temporalización del cumplimiento de las de las medidas recogidas en este Plan se estructura en el inicio y durante su vigencia evidenciando su condición de permanencia, porque la mayoría no son acciones coyunturales.

La vigencia de este Plan de Igualdad es de 4 años desde su aprobación.

Seguimiento del Plan

Para el seguimiento de la ejecución de las medidas y cumplimiento de los objetivos del I Plan se constituye una Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará compuesta por representantes de Área de Gobierno de Derechos de la Ciudadanía, Concejalía de Feminismo y Diversidad, Concejalía de Recursos Humanos y Régimen Interior, Organismos Autónomos y los representantes sindicales integrados en la Mesa General de Negociación.

La fase de seguimiento implicará un continuo trabajo en el que los miembros de la Comisión de Igualdad no solamente se comprobarán si se han realizado las medidas correspondientes o no, sino que se analizará la adecuación de las mismas y las intervenciones que sean necesarias para alcanzar el objetivo planteado. En este sentido, el seguimiento puede requerir la continuidad de una medida más allá de la temporalización inicial, la realización de una acción complementaria no contemplada en la fase de elaboración, la reorientación de una medida por no ajustarse a la realidad en el momento de su ejecución.

Además, durante el proceso de seguimiento se adoptarán mecanismos que permitan conocer el nivel de satisfacción o frustración de las personas (personal municipal o las personas aspirantes a serlo; ciudadanía que recibe los servicios, etc.), sobre la incorporación de la igualdad a la cultura de la organización, al acceso, la formación y otros ámbitos de la intervención.

Por lo tanto el **seguimiento** permitirá:

- Ir adecuando el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento, siempre con flexibilidad para ajustar la ejecución de sus acciones.
- Obtener información actualizada y periódica por parte de las personas responsables.
- Dotar de información detallada de cara a realizar una evaluación final del proceso de implantación.



La **evaluación** permitirá obtener información sobre el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, saber el grado de consecución de los resultados esperados, nivel de ejecución del plan, canales habilitados para la comunicación, etc... en definitiva permitirá conocer y valorar la incidencia del plan y permitirá la toma de decisiones que garantice la integración de la Igualdad de Oportunidades en el Ayuntamiento de Fuenlabrada, tanto en la cultura como en sus procedimientos de gestión.

Para ello, las Áreas de Gobierno a través de las estructuras responsables de la ejecución del Plan, elevarán informes anuales a la Comisión de Seguimiento en los que se traslade la información necesaria para conocer el grado de realización de las medidas y cómo ha resultado el proceso de implementación. Para ello, se pondrán a su disposición herramientas (fichas, cuestionarios) que faciliten la recogida de la información y que puedan trasladar en ese Informe que, como en el mismo documento del Plan se recoge, se presentarán en las Jornadas que se celebrarán con carácter anual, y donde se planifiquen las medidas para el ciclo siguiente, en función de las prioridades y necesidades.

Procedimiento de modificación del Plan.

En el supuesto de que el seguimiento, evaluación y revisión se observe la necesidad de modificar este Plan de Igualdad, ésta se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Igualdad.

En este sentido, durante la fase de seguimiento podría detectarse la necesidad de realizar alguna acción complementaria no contemplada en la fase de elaboración o la reorientación de una medida por no ajustarse a la realidad en el momento de su ejecución.

La modificación del presente Plan se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Igualdad y para ello, deberá actuarse conforme establece su Reglamento interno de funcionamiento, respecto a la convocatoria de la reunión, orden de intervención y forma de adopción de acuerdos.

Indicadores de información

La presentación de las medidas del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus Organismos Autónomos incorpora una serie de indicadores mínimos que facilitarán:

- durante el primer semestre, la información necesaria para conocer las dificultades, obstáculos y posibilidades de éxito en la implantación de las medidas (indicadores de realización y proceso),



- durante los tres años siguientes, los datos necesarios para comprobar la repercusión que tiene la implementación de las medidas y la evolución en el cumplimiento de los objetivos (indicadores de resultado) y,
- en el último semestre, la información concreta que permita comprobar el nivel de implantación de las medidas, los resultados derivados de las mismas, la medición de los cambios que se vayan produciendo (indicadores de impacto).

Estos indicadores son imprescindibles en las fases de seguimiento y evaluación del Plan, pero no serán los únicos instrumentos para la recogida de información. Desde la Comisión de Seguimiento se diseñarán las herramientas necesarias para la obtención de información permanente desde las estructuras responsables de la puesta en marcha de las medidas. Estas herramientas se adjuntarán a este documento general según se vayan diseñando.

Gasto público

Considerando las actuales características de este primer Plan de Igualdad, las medidas contenidas en este documento servirán para dirigir la actuación municipal y de la plantilla, incorporando la perspectiva de género, sin que su implantación requiera más que el compromiso y la voluntad municipal.

No obstante, las medidas educativas (en igualdad, lenguaje inclusivo, etc) implican la necesidad de efectuar gasto público que está previsto e irá a cargo del presupuesto de formación integrado en el Recursos Humanos.

Considerando el personal municipal cualificado en materia de igualdad, en la medida de lo posible, la formación en este ámbito será impartido por dicho personal en calidad de formadores.

Evaluación final del Plan

La evaluación final, que es a la que se refiere este apartado, se iniciará una vez concluya la vigencia del Plan e incluirá la valoración de su ejecución.

La evaluación no es la suma de los informes de seguimiento, sino que va mucho más allá con la utilización de herramientas cuantitativas, identificadas con los indicadores, las fichas y otros instrumentos “ad hoc”, y cualitativas (entrevistas, grupos, encuestas, cuestionarios...) en las que intervendrán los órganos políticos y directivos, y los representantes sindicales.

La evaluación tiene, además, una función imprescindible en el aprendizaje para el conjunto de la institución y, sobre todo, es la base para un nuevo diagnóstico de la situación y de la elaboración del futuro II Plan de Igualdad.

La evaluación de este I Plan de Igualdad, en la misma medida que el



seguimiento, tendrá un carácter interno, aunque su resultado será público.

GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA

Son las medidas de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o discapacidad, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de trato y de oportunidades. Las medidas deben guardar los principios de motivación, proporcionalidad y temporalidad

ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículos 7.1 y 7.2 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

ANÁLISIS DE GÉNERO

Análisis con la incorporación de indicadores y criterios de género que permiten conocer si las propuestas tendrán un impacto desigual, para adaptarlas, evitar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

ANDROCÉNTRISMO

Práctica, consciente o no, de otorgar a los varones o al punto de vista masculino una posición central en la propia visión del mundo, de la cultura y de la historia. Las sociedades androcéntricas y la cultura androcéntrica sitúan al elemento masculino como prototipo y referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres.

BRECHA DE GÉNERO

La brecha de género es una forma de representar la disparidad que existe entre



mujeres y hombres en cuanto a derechos, recursos y oportunidades.

Es la diferencia entre mujeres y hombres que se refleja en los logros o actitudes sociales, políticas, intelectuales, culturales o económicas.

El Índice Global de Brecha de Género tiene como objetivo medir esta brecha en cuatro áreas clave: salud, educación, economía y política.

CARGA DE LA PRUEBA

En las causas por discriminación por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en los procesos penales.

Invierte el principio que señala que “todo el mundo es inocente mientras no se demuestre su culpabilidad” por el de “es culpable de discriminación mientras no demuestre su inocencia”.

Esta inversión de la carga de la prueba está recogida en el artículo 19 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y en la legislación española (artículo 13 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

CLÁUSULAS SOCIALES Y DE IGUALDAD

Cláusula establecida en los procesos de contratación pública del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus Organismos Autónomos referente a la inserción sociolaboral de personas en situación de exclusión social y/o personas con diversidad funcional, la promoción de la calidad y estabilidad en el empleo, la mejora de la capacitación profesional mediante formación en el lugar de trabajo, el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la salvaguarda de la seguridad y salud laboral, la conciliación de la vida familiar y laboral o, entre otros, la mejor accesibilidad de personas con diversidad funcional.

Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE.

COMISIÓN DE IGUALDAD

Equipo de trabajo que se crea para poner en marcha y realizar el seguimiento de las medidas de igualdad en un contexto determinado. En el caso del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OO.AA. la Comisión de Igualdad se constituye para el seguimiento de la implementación del Plan I de Igualdad.

CONCILIACIÓN DE LOS TIEMPOS DE VIDA



Articulación de políticas, estrategias y medidas para armonizar los tiempos, intereses, obligaciones y necesidades en todas las dimensiones de la vida.

CUOTA O CUPO

Reserva de puestos para un colectivo específico por su infrarrepresentación en la toma de decisiones, en las oportunidades de formación y en el acceso a puestos de trabajo.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Recogida y desglose de datos e información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificidades de género.

DIAGNÓSTICO

Estudio o investigación para conocer una situación concreta para intervenir a continuación en la misma. En materia de género permite conocer con rigor la situación o estado de un ámbito para proceder a una acción o proyecto.

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad

DIMENSIÓN DE GÉNERO

Incorporación de la perspectiva de género en una acción para conocer la incidencia de la desigualdad y facilitar las correcciones oportunas para su impacto igualitario.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA

Medidas de carácter temporal que privilegia a un colectivo que padece una condición de desigualdad. A diferencia de la acción positiva, que incide en el punto de partida, la discriminación positiva incide en el punto de llegada.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Artículo 6.1 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA



Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo

Artículo 6.2 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Situación en la que personas que realizan trabajos iguales, equivalentes o de igual valor perciben una retribución diferente en base a su sexo o por cualquier otra distinción (edad, raza, religión...).

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Reparto de las tareas sociales, productivas y reproductivas en función del sexo, asignando a los hombres la de mayor valor y reconocimiento social o económico y a las mujeres las vinculadas al ámbito de lo privado.

ENFOQUE DE GÉNERO

Metodología que incorpora la perspectiva de género en todos los niveles y fases de una intervención política o social.

EMPODERAMIENTO

Desarrollo de las capacidades personales para intervenir activamente en modelaje la vida propia, la vida de la comunidad y en todos los ámbitos de la toma de decisiones públicas o privadas.

EQUIDAD DE GÉNERO

Significa que las mujeres y los hombres gozan de condiciones iguales en el ejercicio pleno de sus derechos humanos, en su posibilidad de contribuir al desarrollo nacional político, económico social y cultural y de beneficiarse de sus resultados pero atendiendo al reconocimiento de las distintas identidades.

ESTEREOTIPO DE GÉNERO

Conjunto de clichés, opiniones o imágenes convencionales, simplificadas y equivocadas que adjudican características, capacidades y comportamientos específicos para las mujeres y los hombres. Son simplistas y uniformizan a las personas.



EVALUACIÓN

Elemento clave en cualquier intervención, cuyo objetivo principal es determinar la eficacia, la eficiencia y, sobre todo, la idoneidad de las medidas ejecutadas. Un Plan debe incluir un seguimiento y una evaluación.

A través del seguimiento se va realizando una comprobación de cómo se van desarrollando las actuaciones previstas que dan contenido al Plan y es posible hacer ajustes en las mismas para que atiendan a los objetivos para el que fueron definidas.

En la evaluación se lleva a cabo un análisis crítico de las actividades y resultados, y para ello, se analizan los métodos utilizados, la validez de los objetivos, los recursos, etc.

Según sus características, las evaluaciones pueden ser:

- Periódica. Se realiza cada cierto tiempo. Permite conocer la incidencia que está teniendo la puesta en marcha del Plan, los obstáculos que están apareciendo o no se habían identificado, etc., de manera que puedan plantearse alternativas y, asegurar el cumplimiento de los objetivos.

- Final. Se realiza una vez que ha finalizado el período de vigencia del Plan. Se evalúan las actividades que se han desarrollado, la eficacia de las mismas, los impedimentos que se han presentado y las variaciones que se han tenido que incorporar.

- Interna o externa. En función del personal que las realiza, si pertenece o no al Ayuntamiento.

GÉNERO

Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO

Principio según el cual todos los seres humanos son libres e iguales de desarrollar sus habilidades personales y tomar decisiones sin limitación por su género, y que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres deben ser igualmente considerados, valorados y favorecidos.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ausencia de obstáculos o barreras por razón de sexo en el desarrollo económico, político, cultural y social de las personas.

L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres



IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Principio que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, las obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 3. L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

INDICADORES

Puntos de referencia que brindan información cualitativa o cuantitativa, conformada por uno o varios datos constituidos por percepciones, números, hechos, opiniones o medidas, que permiten seguir el desarrollo de un proceso y su evaluación, y que debenguardar relación con el mismo.

(Sistema estatal de indicadores de género. Instituto de la Mujer. Ministerio Sanidad, Política Social e Igualdad. 2010)

INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

El estudio sobre impacto de género hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

LENGUAJE INCLUSIVO

Lenguaje inclusivo es el que trata a todas y a todos con el mismo respeto, sin ocultar, excluir o jerarquizar.

MAINSTREAMING O TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Integración sistemática de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la organización y su cultura, en los programas, las políticas y las prácticas en todos los niveles. Conlleva la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y las actuaciones para tener en cuenta las necesidades y los intereses tanto de las mujeres como de los hombres.

Exposición de Motivos. L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva



de mujeres y hombres.

Integración de la perspectiva de género en todas las fases del proceso de las políticas: diseño, implementación, seguimiento y evaluación, con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres. Significa evaluar cómo inciden las políticas en la vida y posición de mujeres y hombres responsabilizándose de su modificación si fuera necesario. Definición de la Comisión Europea (1996).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Análisis de la realidad surgida desde el movimiento feminista para tomar en consideración de las diferencias socioculturales, intereses y necesidades de las mujeres y los hombres en una actividad, y de cómo una determinada política o actuación puede afectar de diferente forma a mujeres y hombres.

L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

PLAN DE IGUALDAD

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Artículo 46.1. L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

POLÍTICAS DE ESPECÍFICAS

Medidas elaboradas con el objetivo de corregir o compensar las situaciones de desigualdad y discriminación. Tienen carácter temporal, y se ejecutan mientras perdura el problema o la situación de desigualdad a combatir. También se conocen como acciones positivas.

POLÍTICAS DE IGUALDAD

Políticas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las decisiones. Transversalizan la igualdad en la implementación de toda la acción política.

ROLES DE GÉNERO

Papeles, funciones, actividades y responsabilidades que se atribuyen como “propias” y diferenciadas a mujeres y hombres.

SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO/EN EL EMPLEO

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de



actividad y de empleo.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Concentración de mujeres en empleos, sectores y categorías tildados como femeninos y, en muchos casos, ligados a los roles que se viven en el ámbito privado (trabajo social, administración), mientras que se encuentran obstáculos para incorporarse a empleos, sectores o categorías consideradas como masculinas (bomberos, policía...).

SEGREGACIÓN VERTICAL

Conocida como *“techo de cristal”*, se refiere a la concentración de mujeres en puestos de menor responsabilidad, producto de la brecha de género.

SEXISMO

Asignación de valores, capacidades y roles distintos para mujeres y hombres, en función exclusivamente de su sexo y de las cargas de género que rigen en la sociedad. Se caracteriza por una jerarquización que da mayor valor a lo masculino y menor a lo femenino, determinando situaciones de inferioridad y subordinación para las mujeres.

Se diferencia del androcentrismo en que éste refleja el punto de vista que interpreta la realidad, mientras el sexismo es un comportamiento cultural de carácter individual.

TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones, empresas, colectividades, que impide que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Según la legislación española, es violencia de género son los actos, o la amenaza de tales actos, que ocasionen daño o sufrimiento psíquico o físico, que sean producidos por un hombre contra una mujer con la que ha tenido o tiene relaciones de afectividad (novia, pareja, esposa en la actualidad o en el pasado).

L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

VIOLENCIA MACHISTA

Todo acto de violencia realizado por un hombre (o un grupo de hombres) contra una mujer (o un grupo de mujeres) que tenga como resultado un daño físico,



sexual, psicológico, incluidas las amenazas, la coerción y la privación de libertad. La violencia machista presenta una múltiple tipología: abusos sexuales, mutilación genital, acoso sexual, violación, maltrato físico, sexual o psicológico en el ámbito de la pareja –presente o pasada-, aborto forzoso y selectivo.

ANEXO

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE FUENLABRADA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS



Índice

1. Personal del Ayuntamiento por grupo y sexo	35
2. Personal del Ayuntamiento por situación laboral y sexo	36
3. Personal del Ayuntamiento por grupo, niveles y sexo	37
3.1. Grupo A1	37
3.2. Grupo A2	38
3.3. Grupo C1	39
3.4. Grupo C2	40
3.5. Grupo E	41
4. Análisis de la retribución del personal del Ayto. por grupo, situación laboral y sexo	42
4.1. Grupo A1	42
4.2. Grupo A2	45
4.3. Grupo C1	48
4.4. Grupo C2	52
4.5. Grupo E	56
5. Análisis del personal del Ayuntamiento por puesto y sexo	60
6. Siniestralidad laboral	88
6.1 Bajas laborales después de accidente	89
7. Análisis del personal de la OTAF	90
7.1. Distribución del personal por grupo y sexo	90
7.2. Retribuciones por Grupo y Sexo	4290
7.3. Distribución del personal por situación laboral y sexo	92
8. Análisis del personal del CIFE	94
8.1. Distribución del personal por grupo y sexo	94
8.2. Retribuciones por Grupo y Sexo	96
8.3. Distribución del personal por situación laboral y sexo	97
9. Análisis del personal del Patronato Municipal de Cultura	100
9.1. Distribución del personal por grupo y sexo	100
10. Análisis del personal del Instituto Municipal de la Limpieza (IMLS)	58
10.1. Distribución del personal por grupo y sexo	58



10.2.	Retribuciones por Grupo y Sexo	59
10.3.	Distribución del personal por situación laboral y sexo	60
11.	Análisis del personal del Patronato Municipal de Deportes.....	63
11.1	Distribución del personal por grupo y sexo.....	64
11.2	Distribuciones por Grupo y Sexo.....	65
11.3	Distribuciones del personal por situación laboral y sexo.....	66
12.	Conclusiones.....	64

DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA MUNICIPAL.

Para la determinación de áreas a abordar es necesario conocer la situación de la plantilla municipal abordando la representación de uno y otro sexo. Es lo que se conoce como **diagnóstico**, recogido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, señalando expresamente que las medidas que se contemplen en el Plan de Igualdad deberán adoptarse una vez realizado un diagnóstico de la situación de partida.

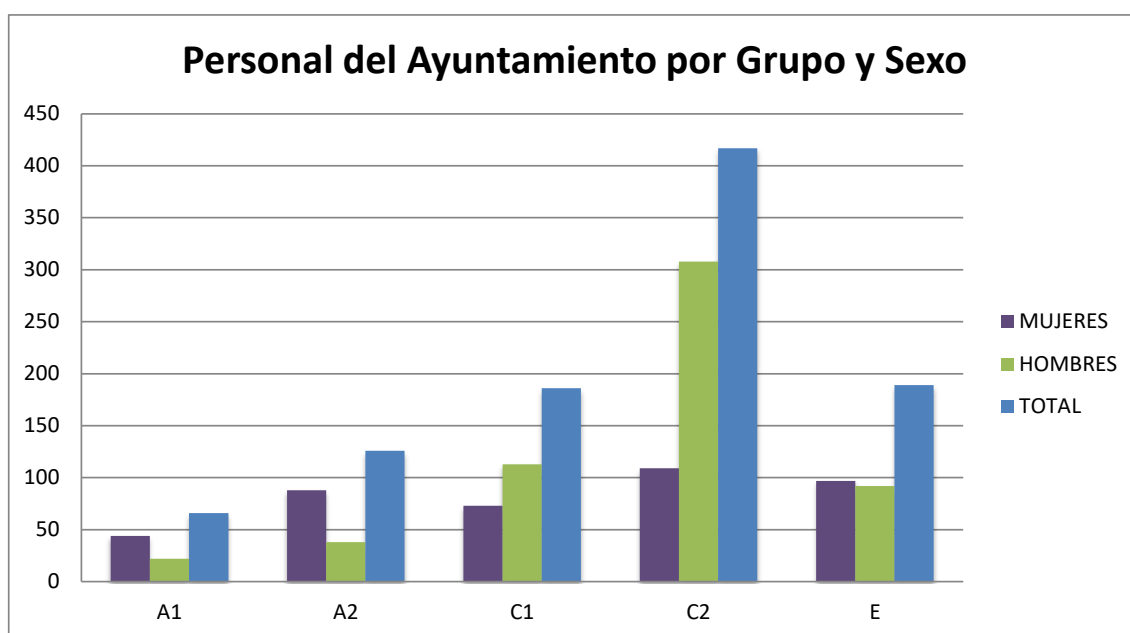
Por lo tanto el diagnóstico tiene como objetivo proporcionar conocimiento de la realidad de la igualdad entre hombres y mujeres en un entorno concreto, en este caso, el Ayuntamiento de Fuenlabrada, con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad. Para ello se recopila información de manera sistematizada, para que sea una buena base que permita determinar las acciones y medidas que se han de adoptar para garantizar y promover la igualdad entre hombres y mujeres.

1. Personal del Ayuntamiento por grupo y sexo

PERSONAL POR GRUPOS Y SEXO			
CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A1	44	22	66
A2	88	38	126
C1	73	113	186
C2	109	308	417
E	97	92	189
TOTAL	411	573	984



Cargos Electos*	8	10	18
Órganos Directivos*	0	4	4
Personal Eventual*	13	14	27
TOTAL	432	601	1033



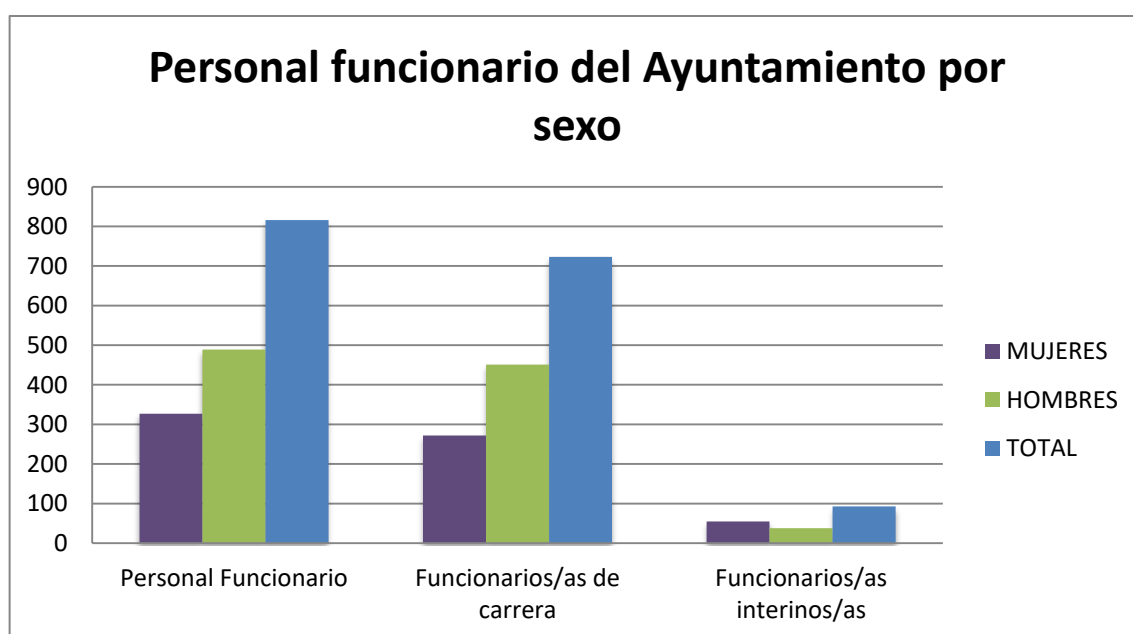
(*) Estos datos son de personal que no pertenece a ningún grupo pero no es representativo ya que hay personal de este tipo que pertenece a algún grupo y están incluidos en estos. En este caso no están representados en la gráfica, para ver la representatividad real ver el apartado 2, Personal Laboral por situación laboral y sexo.

2. Personal del Ayuntamiento por situación laboral y sexo

PERSONAL POR SITUACIÓN LABORAL Y SEXO			
SITUACIÓN LABORAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Personal Funcionario	327	489	816
Funcionarios/as de carrera	272	451	723
Funcionarios/as interinos/as	55	38	93
Personal Laboral	70	71	141
Personal laboral fijo e indefinido	21	24	45
Personal laboral temporal	49	47	96



Jubilaciones Parciales	4	5	9
Relevos	6	6	12
Órganos directivos	4	6	10
Personal Eventual	21	24	45
Cargos electos	8	10	18
Personal de confianza	13	14	27
TOTAL	432	601	1033



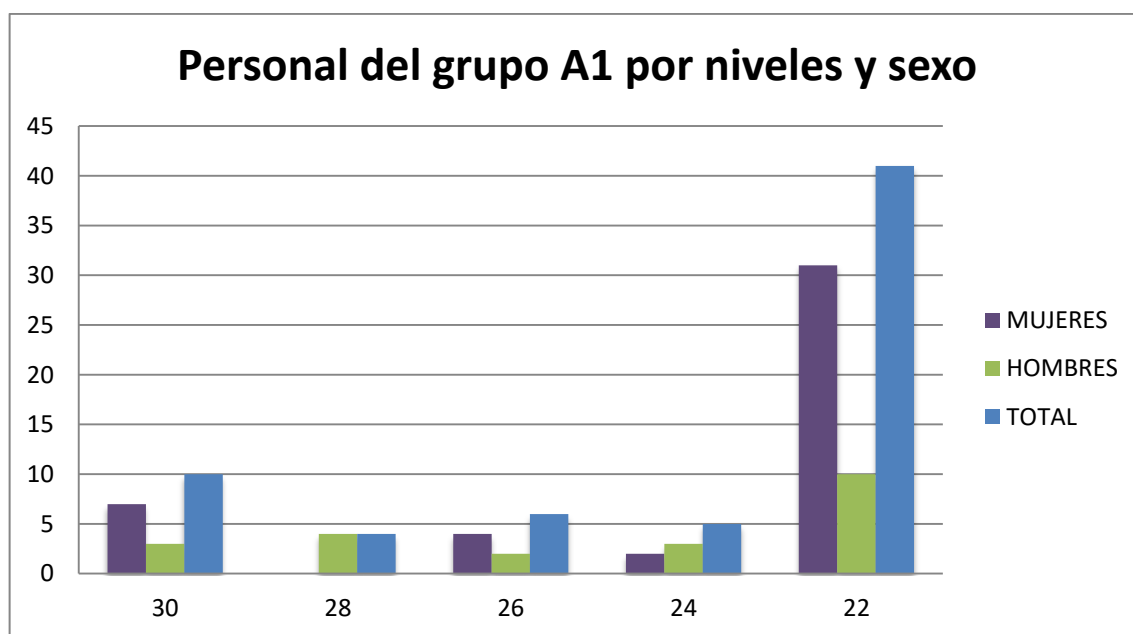
3. Personal del Ayuntamiento por grupo, niveles y sexo

3.1 Grupo A1

PERSONAL DEL GRUPO A1 POR NIVEL Y SEXO			
NIVEL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
30	7	3	10
28	0	4	4
26	4	2	6
24	2	3	5
22	31	10	41

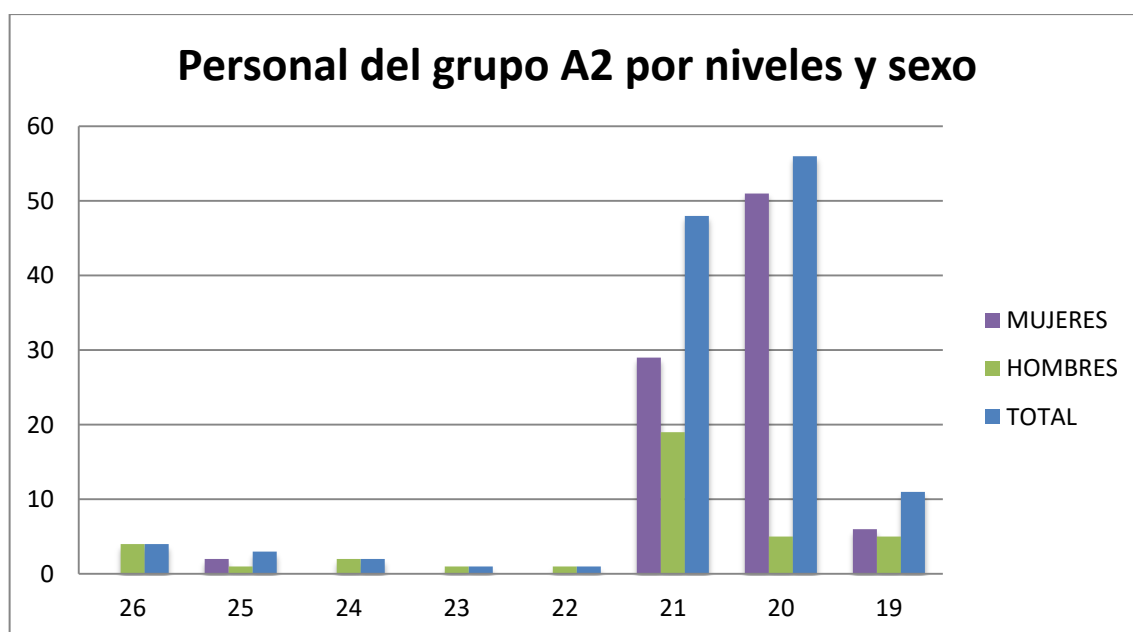


TOTAL 44 22 66



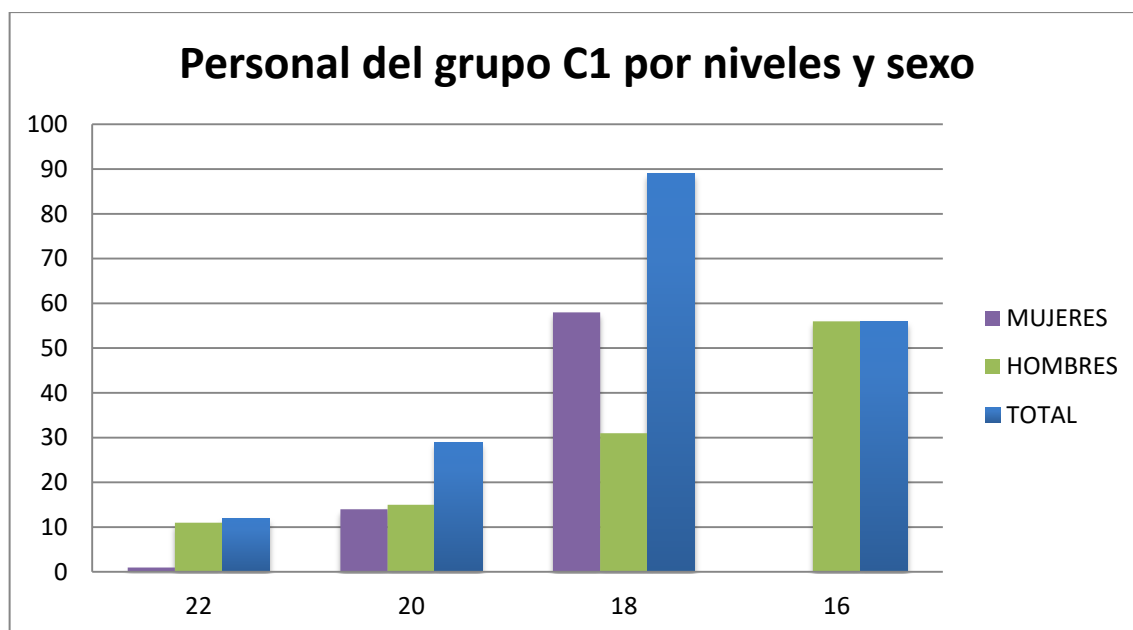
3.2 Grupo A2

PERSONAL DEL GRUPO A2 POR NIVEL Y SEXO			
NIVEL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
26	0	4	4
25	2	1	3
24	0	2	2
23	0	1	1
22	0	1	1
21	29	19	48
20	51	5	56
19	6	5	11
TOTAL	88	38	126



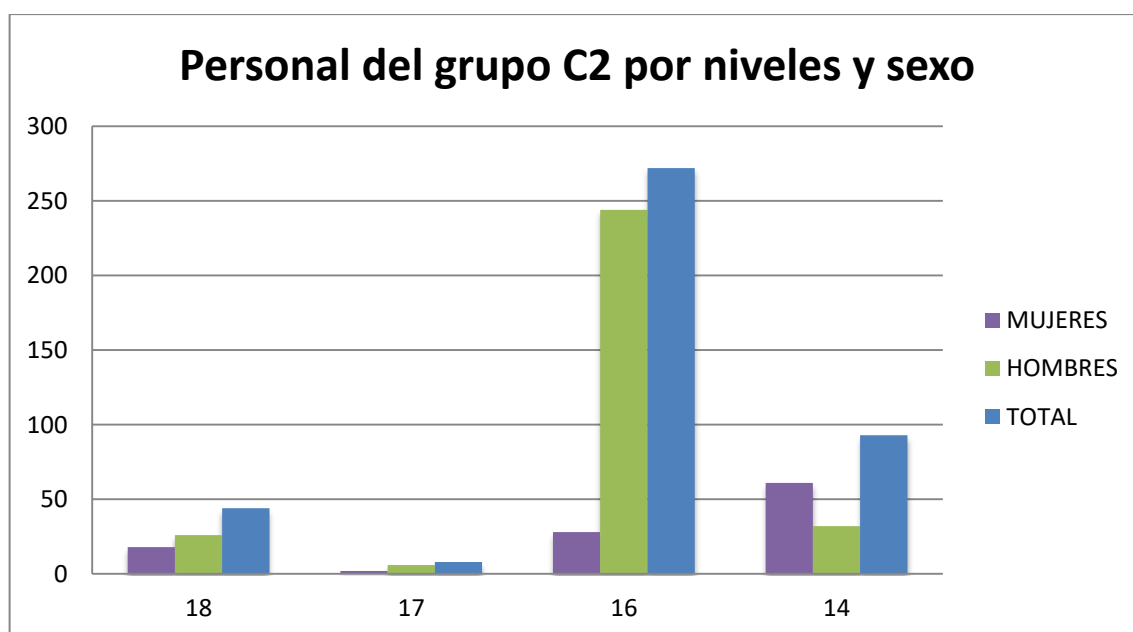
3.3 Grupo C1

PERSONAL DEL GRUPO C1 POR NIVEL Y SEXO			
NIVEL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
22	1	11	12
20	14	15	29
18	58	31	89
16	0	56	56
TOTAL	73	113	186



3.4 Grupo C2

PERSONAL DEL GRUPO C2 POR NIVEL Y SEXO			
NIVEL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
18	18	26	44
17	2	6	8
16	28	244	272
14	61	32	93
TOTAL	109	308	417



3.5 Grupo E

PERSONAL DEL GRUPO E POR NIVEL Y SEXO			
NIVEL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
14	1	3	4
13	96	89	185
TOTAL	97	92	189



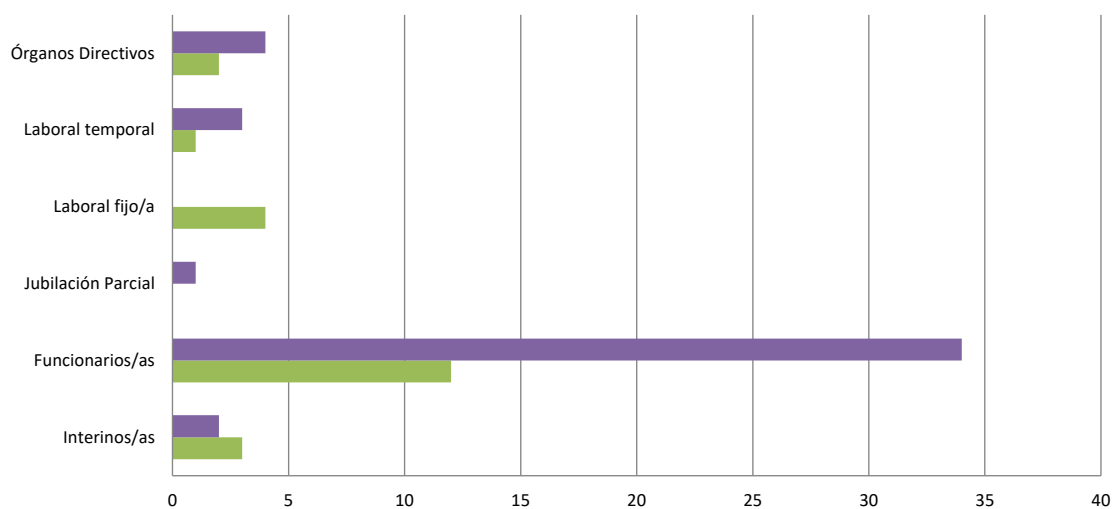
4. Análisis de la retribución del personal del Ayuntamiento por grupo, situación laboral y sexo

Grupo A1

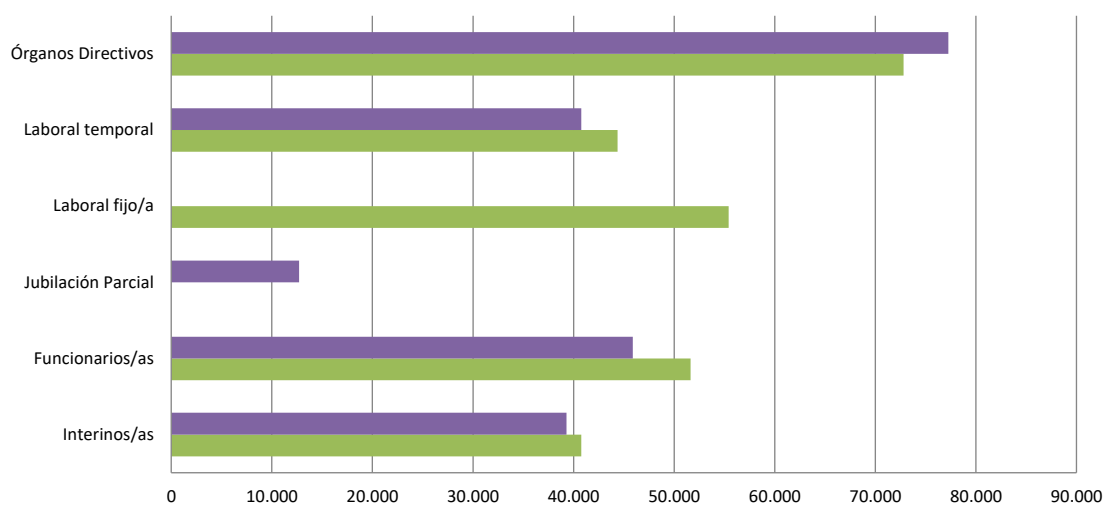
4.1 Grupo A1



Distribución Personal Grupo A1 por situación laboral y sexo

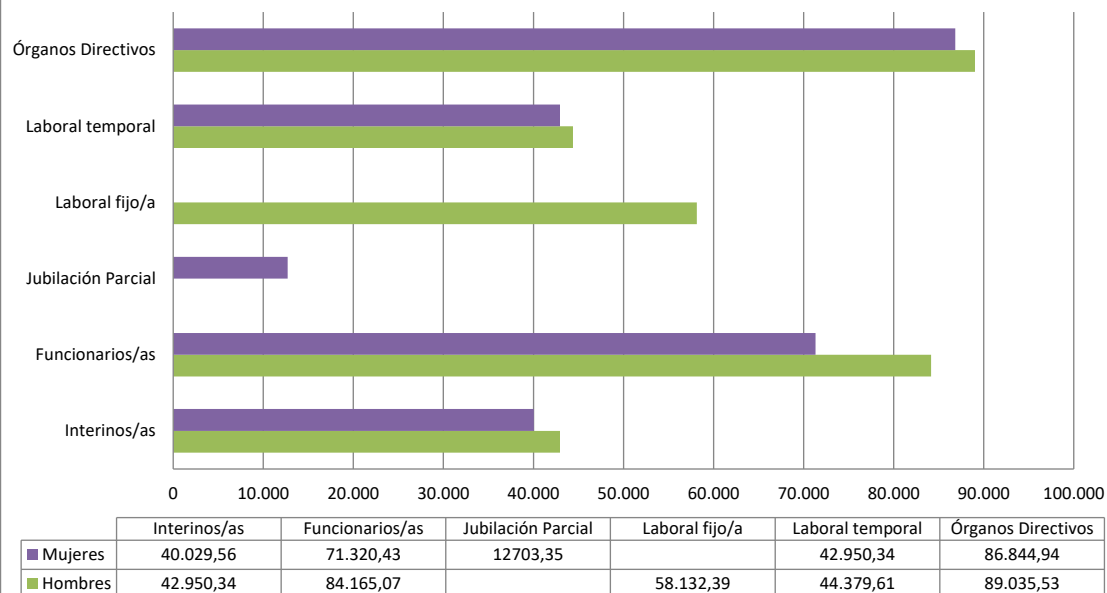


Mediana del Grupo A1 por situación laboral y sexo

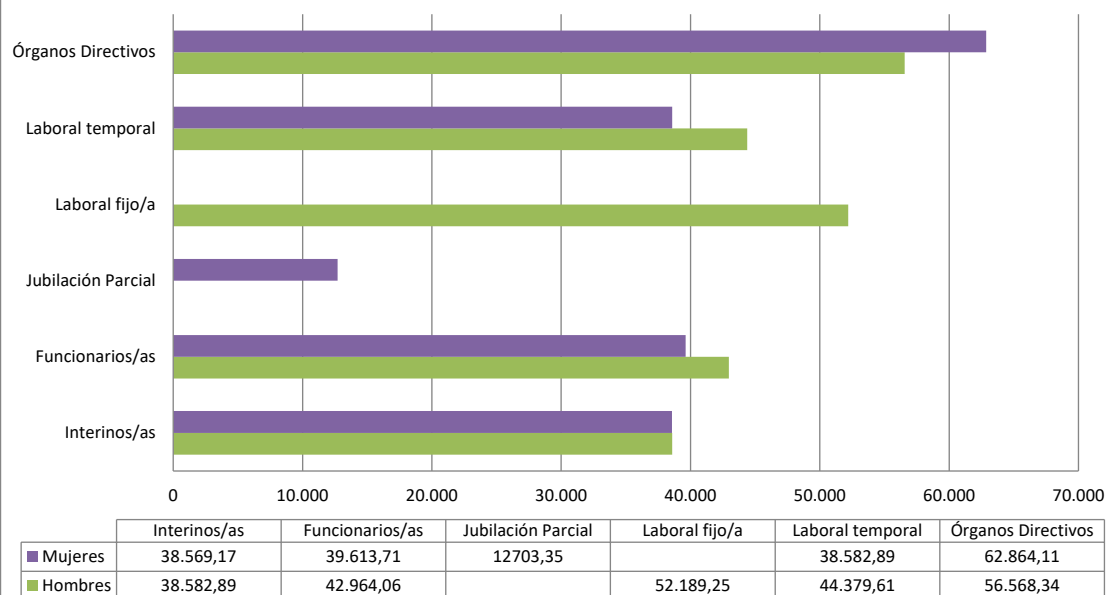


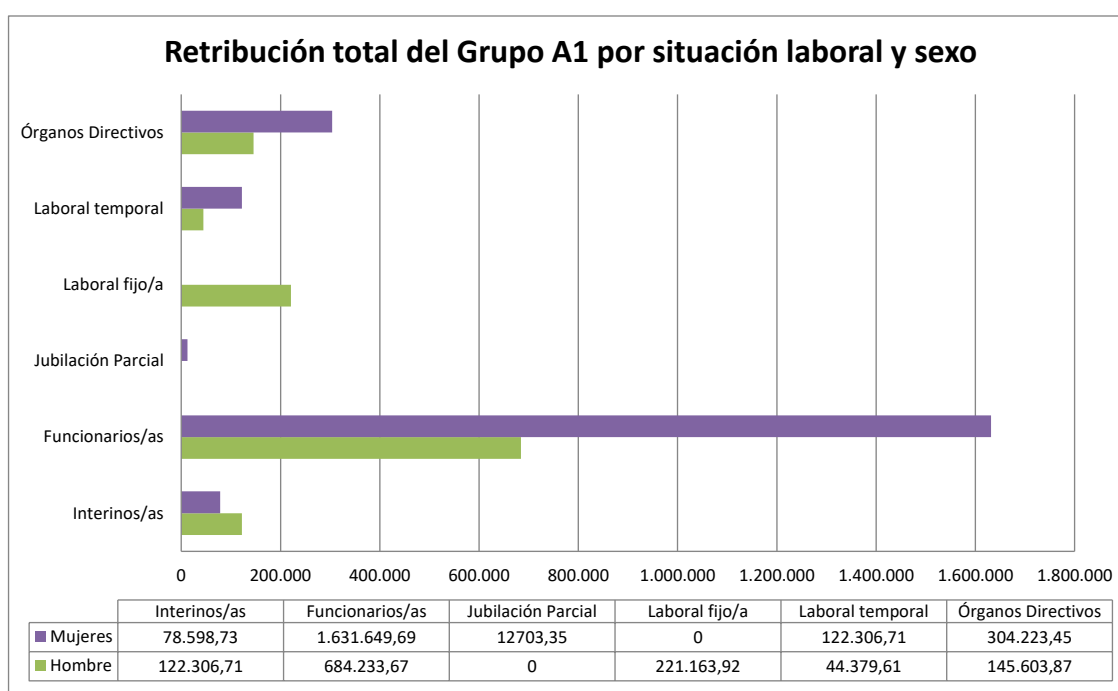


Máximo del Grupo A1 por situación laboral y sexo



Mínimo del Grupo A1 por situación laboral y sexo

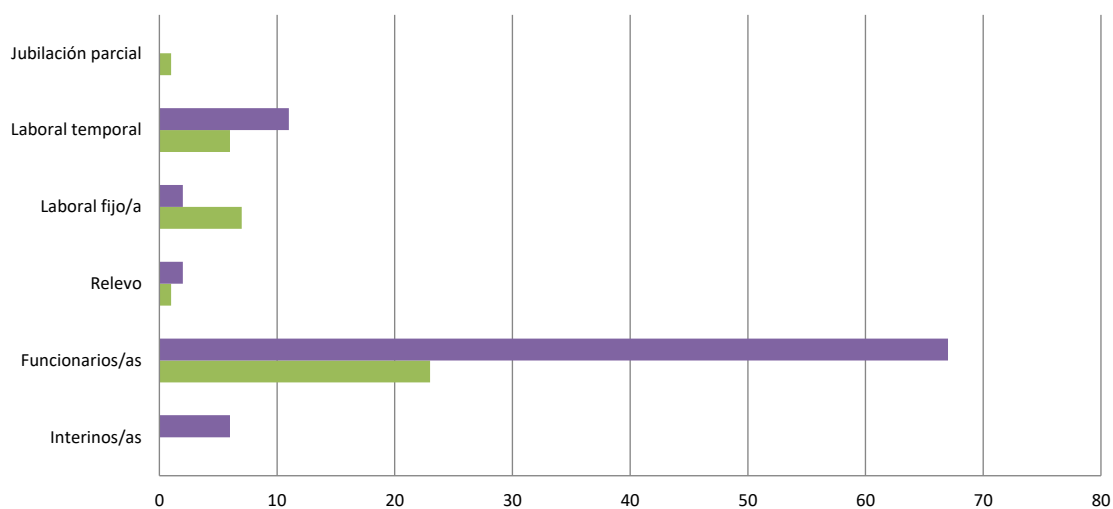




4.2 Grupo A2

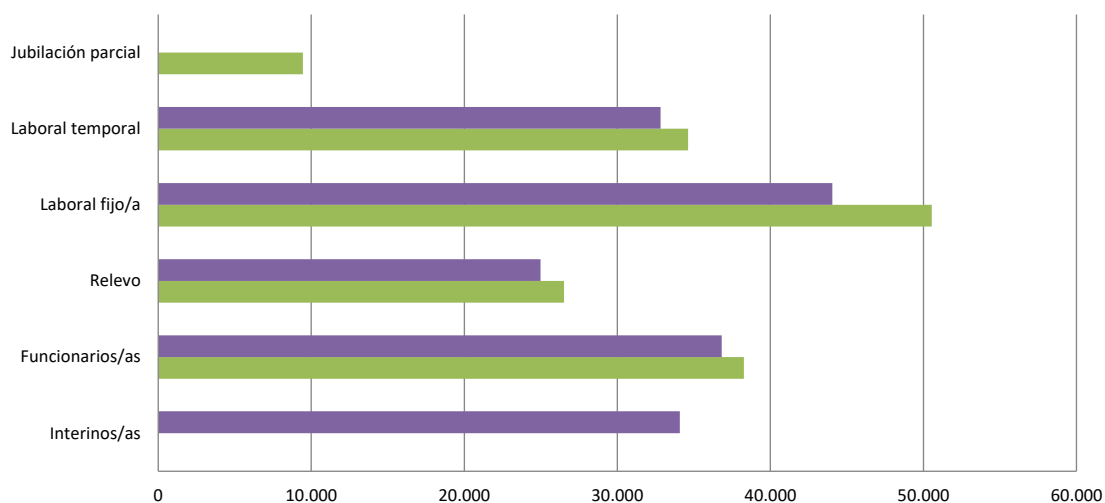


Distribución Personal Grupo A2 por situación laboral y sexo



	Interinos/as	Funcionarios/as	Relevo	Laboral fijo/a	Laboral temporal	Jubilación parcial
Mujeres	6	67	2	2	11	0
Hombres	0	23	1	7	6	1

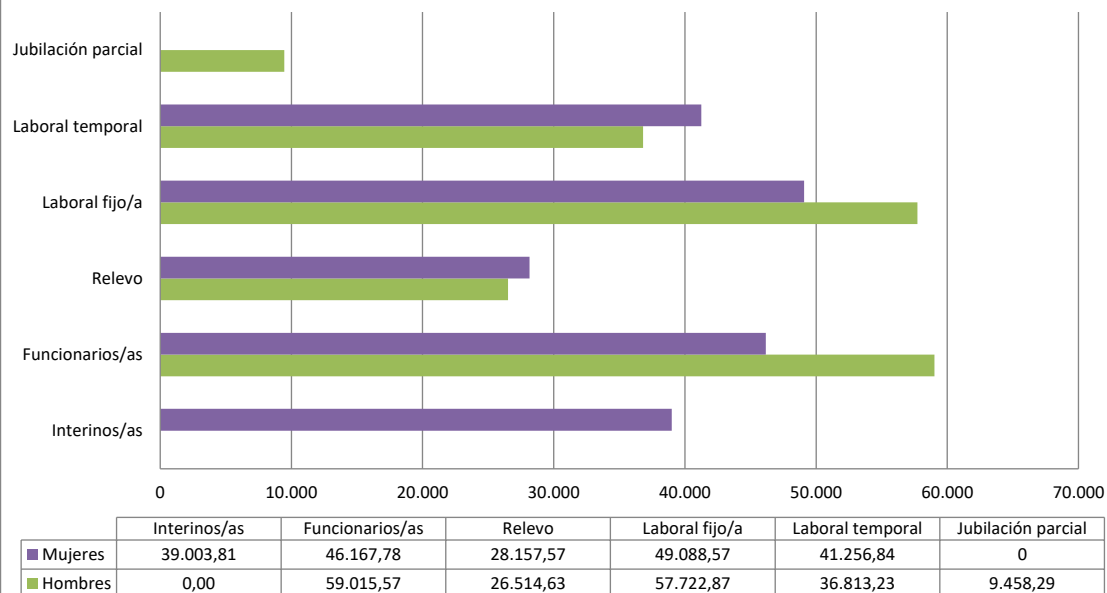
Mediana Personal Grupo A2 por situación laboral y sexo



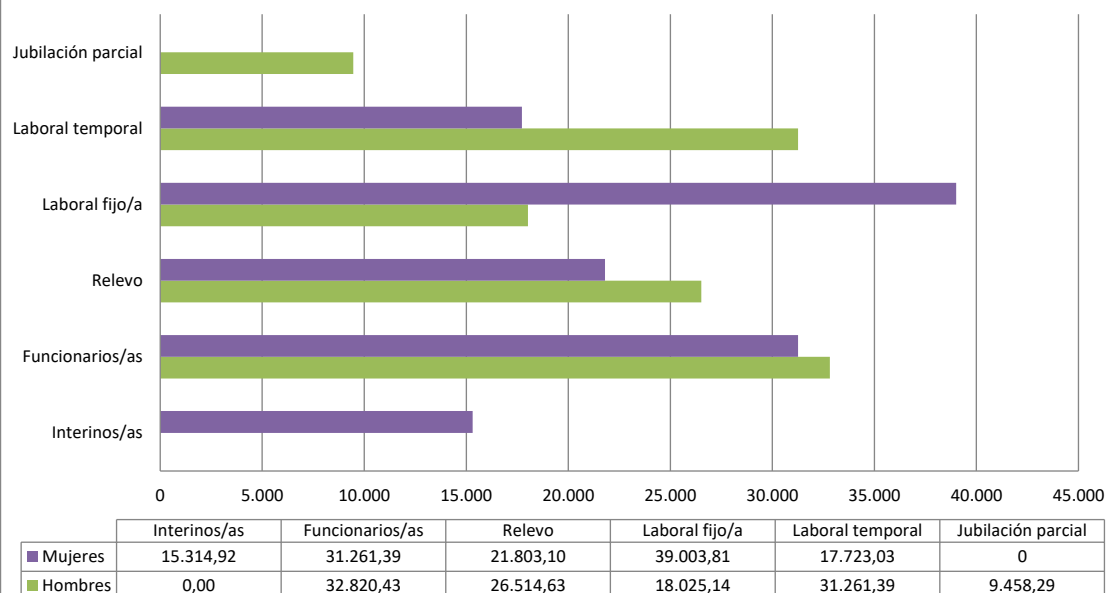
	Interinos/as	Funcionarios/as	Relevo	Laboral fijo/a	Laboral temporal	Jubilación parcial
Mujeres	34.086,63	36.813,23	24.980,33	44.046,19	32.820,43	0,00
Hombres	0,00	38.273,62	26.514,63	50.541,12	34.622,64	9.458,29

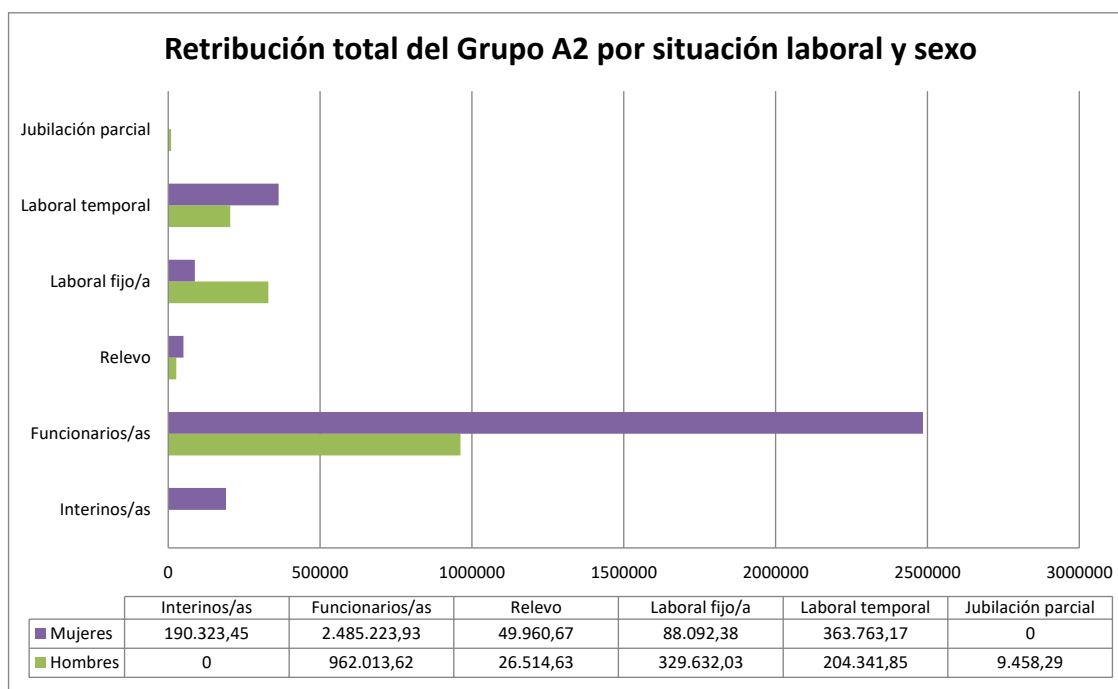


Máximo Personal Grupo A2 por situación laboral y sexo



Mínimo Personal Grupo A2 por situación laboral y sexo

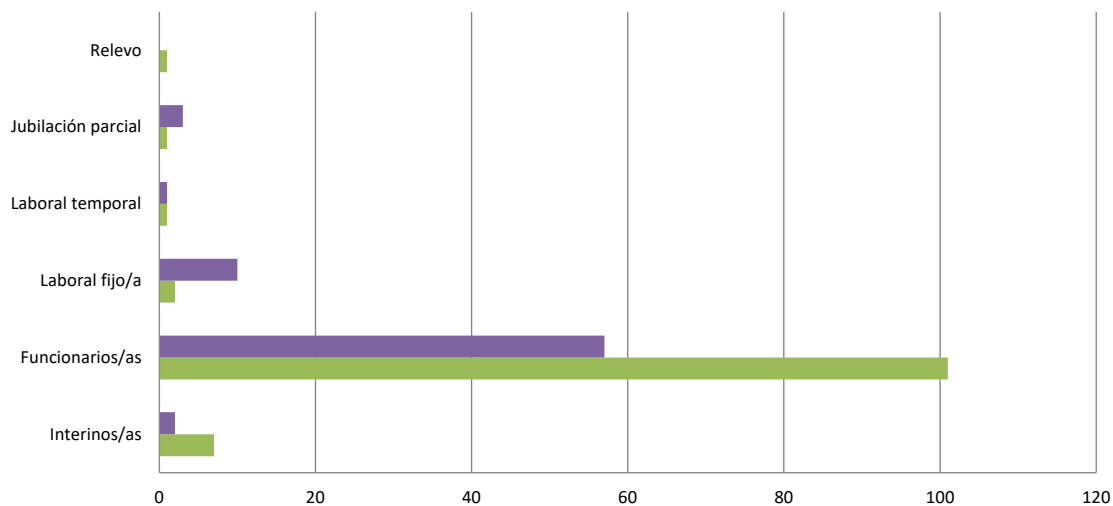




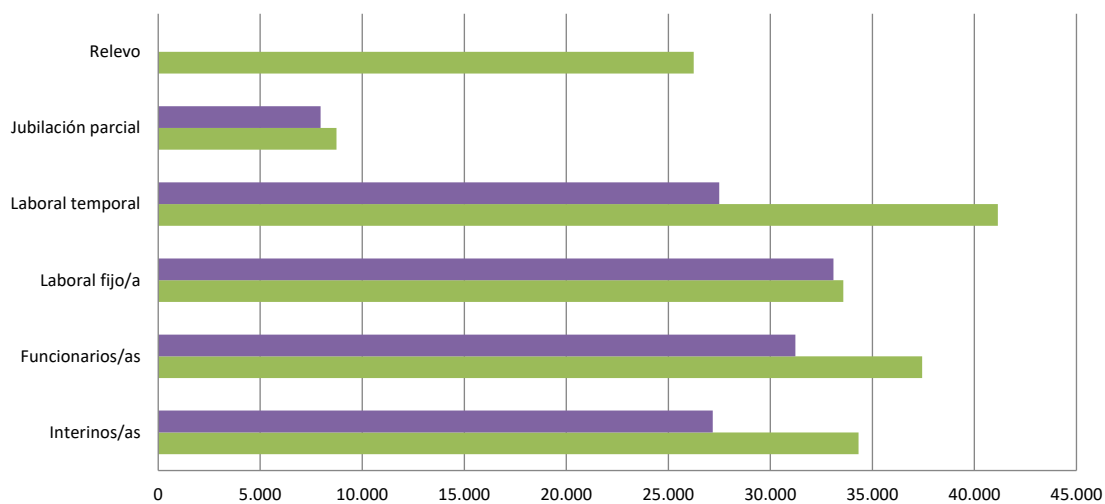
4.3 Grupo C1



Distribución Personal Grupo C1 por situación laboral y sexo

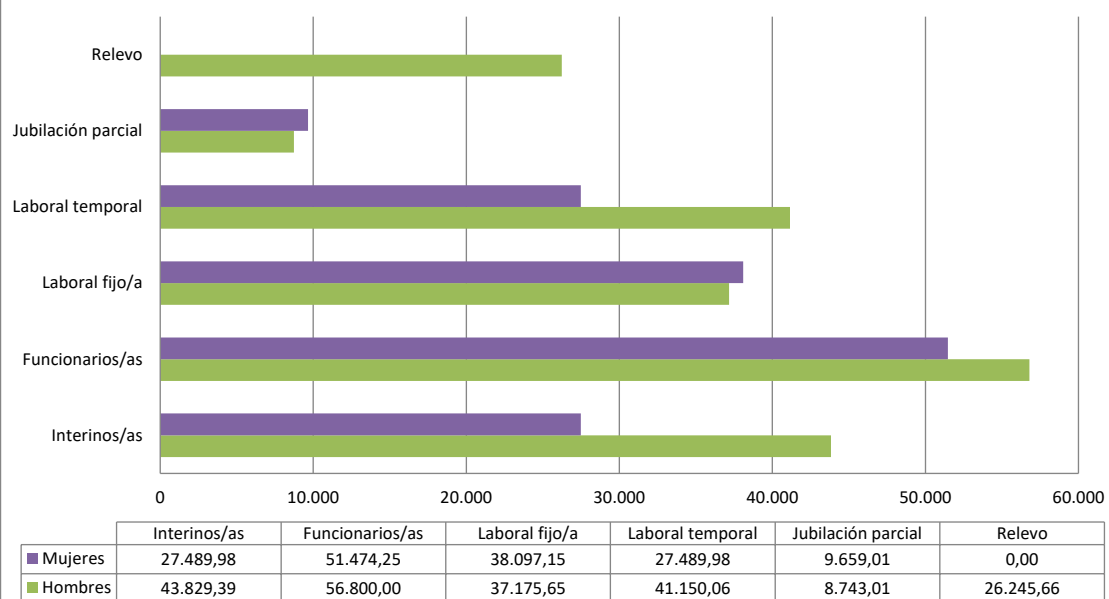


Mediana Personal Grupo C1 por situación laboral y sexo



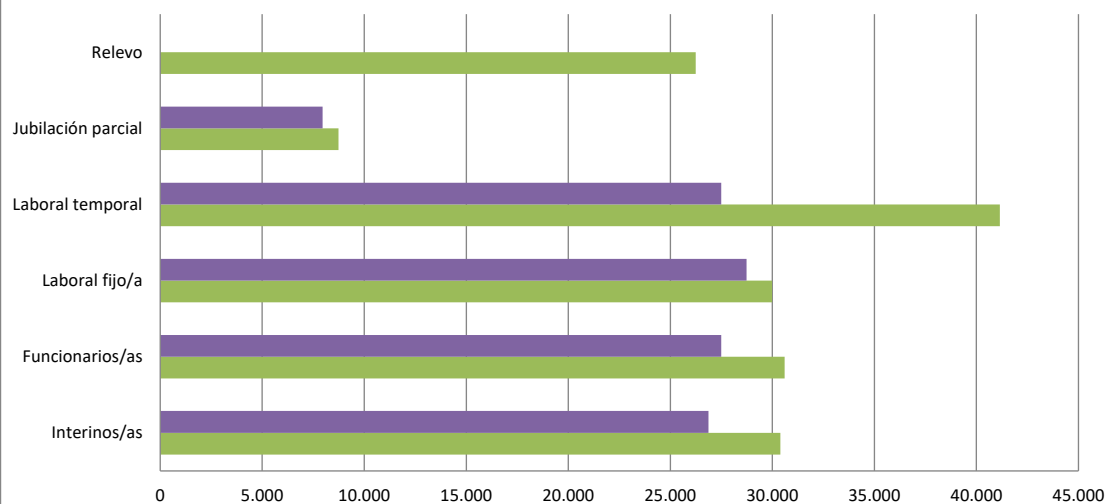


Máximo Personal Grupo C1 por situación laboral y sexo

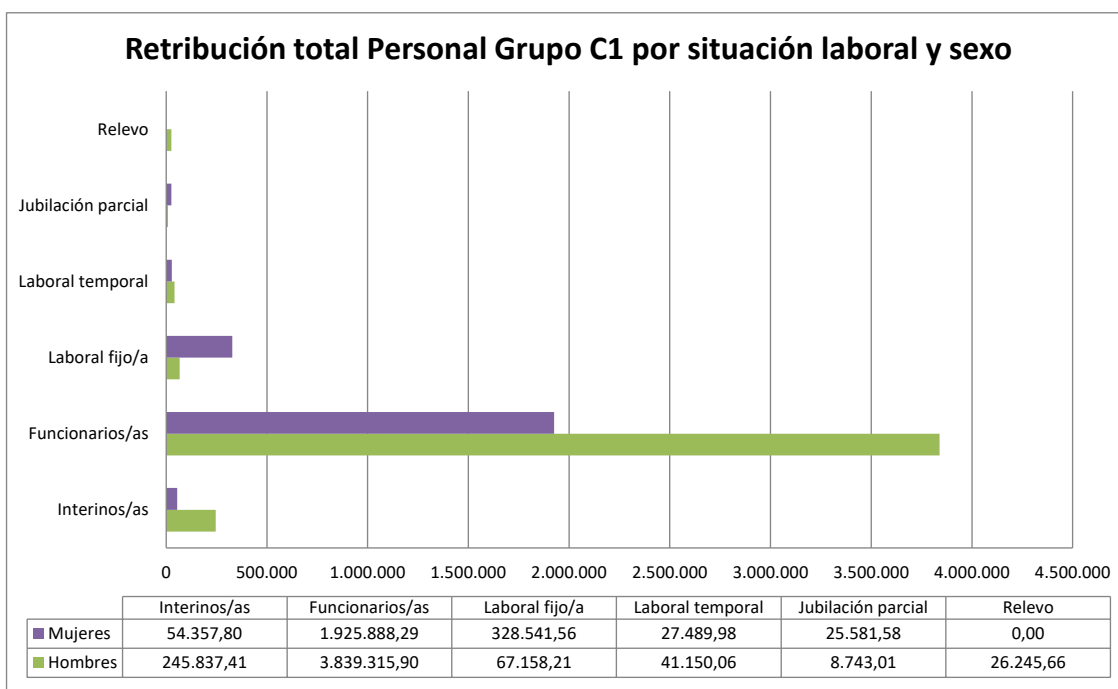




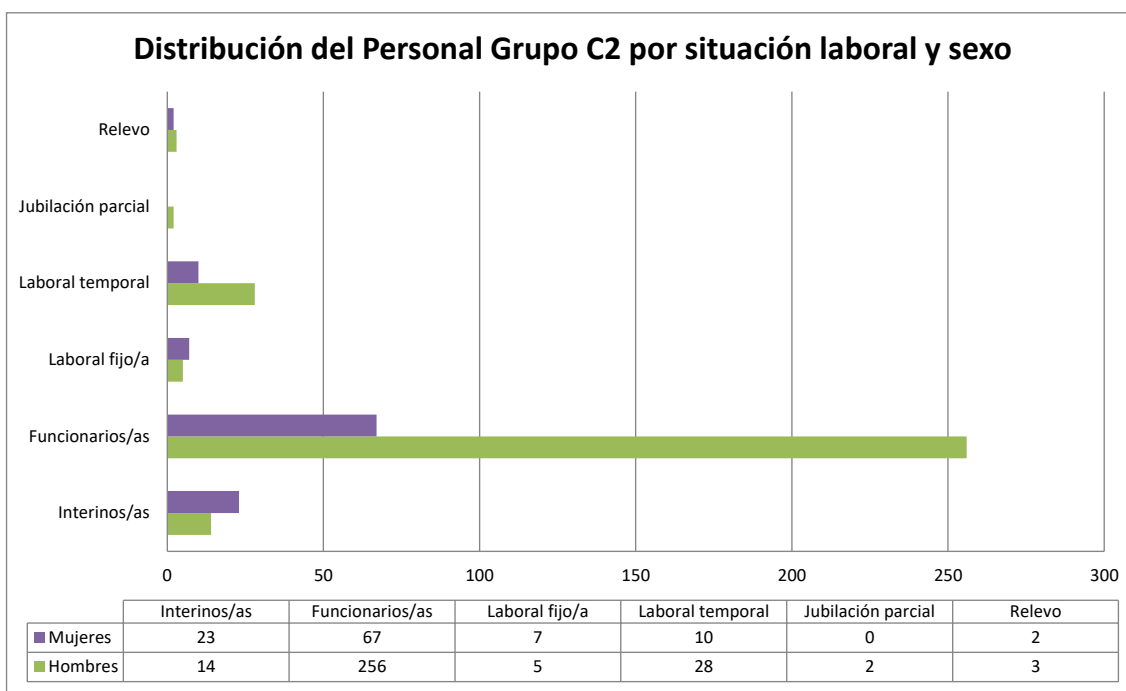
Mínimo Personal Grupo C1 por situación laboral y sexo



	Interinos/as	Funcionarios/as	Laboral fijo/a	Laboral temporal	Jubilación parcial	Relevó
Mujeres	26.867,82	27.489,98	28.734,31	27.489,98	7.961,28	0,00
Hombres	30.389,28	30.600,81	29.982,56	41.150,06	8.743,01	26.245,66

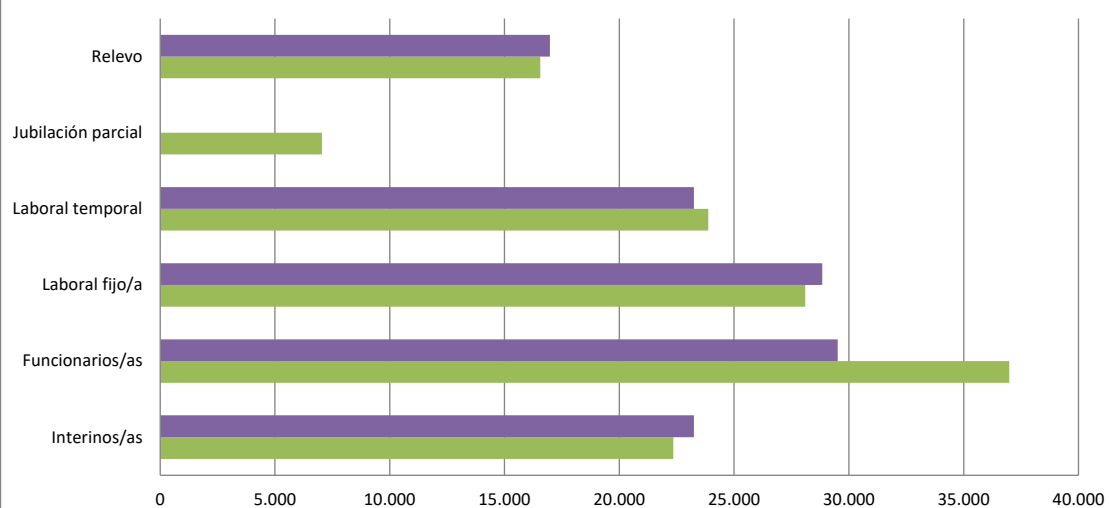


4.4 Grupo C2





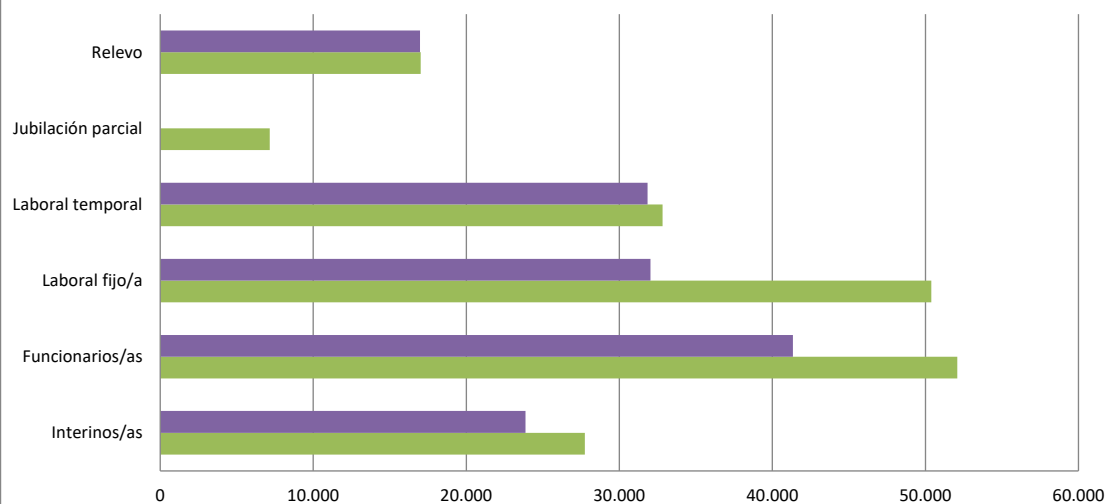
Mediana del Personal Grupo C2 por situación laboral y sexo



	Interinos/as	Funcionarios/as	Laboral fijo/a	Laboral temporal	Jubilación parcial	Relevo
Mujeres	23.251,59	29.516,95	28.836,37	23.251,59	0,00	16.972,07
Hombres	22.353,93	36.985,93	28.095,07	23.869,04	7.041,08	16.558,82



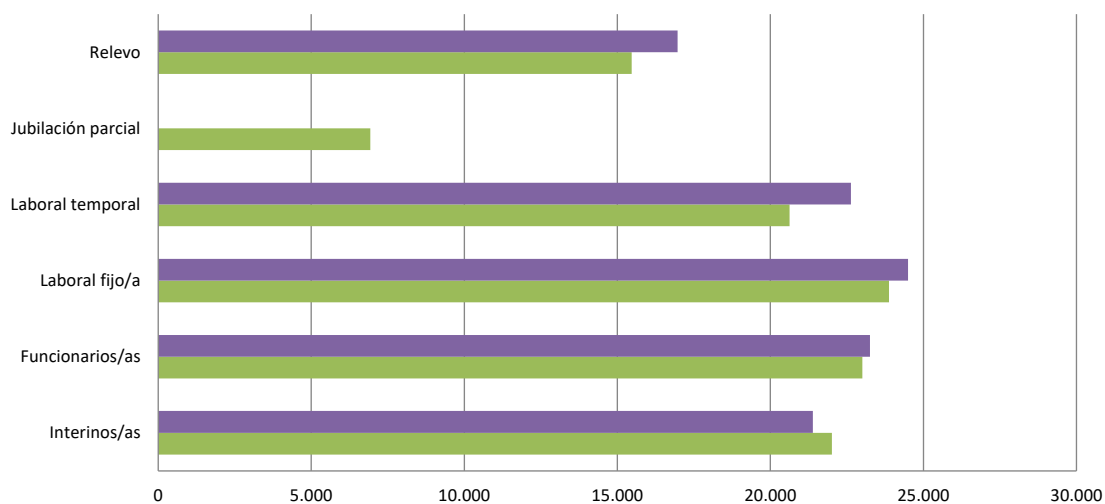
Máximo del Personal Grupo C2 por situación laboral y sexo



	Interinos/as	Funcionarios/as	Laboral fijo/a	Laboral temporal	Jubilación parcial	Relevó
Mujeres	23.873,76	41.341,08	32.033,35	31.845,54	0,00	16.972,07
Hombres	27.740,99	52.086,13	50.384,67	32.823,11	7.154,13	17.025,45

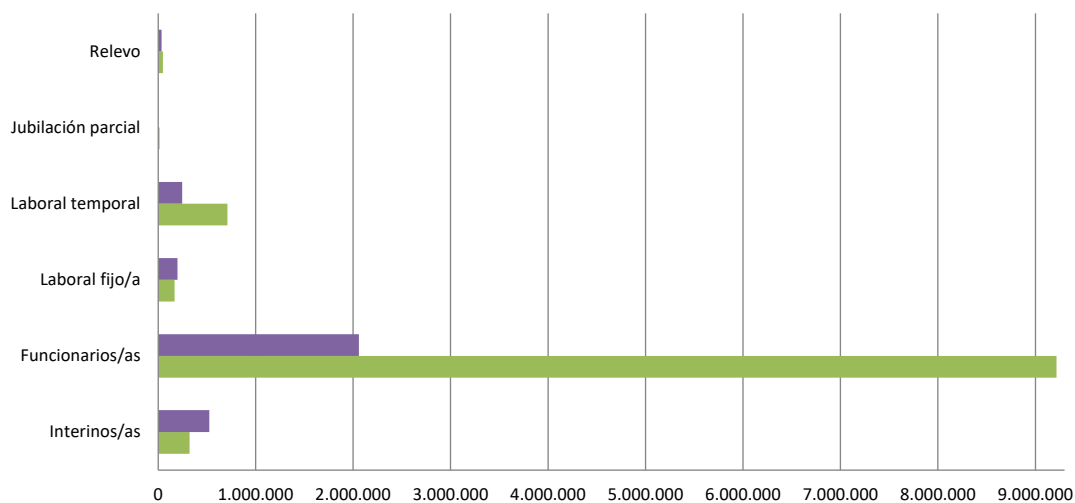


Mínimo del Personal Grupo C2 por situación laboral y sexo



	Interinos/as	Funcionarios/as	Laboral fijo/a	Laboral temporal	Jubilación parcial	Relevo
Mujeres	21.385,10	23.251,59	24.495,92	22.629,43	0,00	16.972,07
Hombres	22.007,26	23.008,03	23.873,76	20.629,10	6.928,04	15.471,82

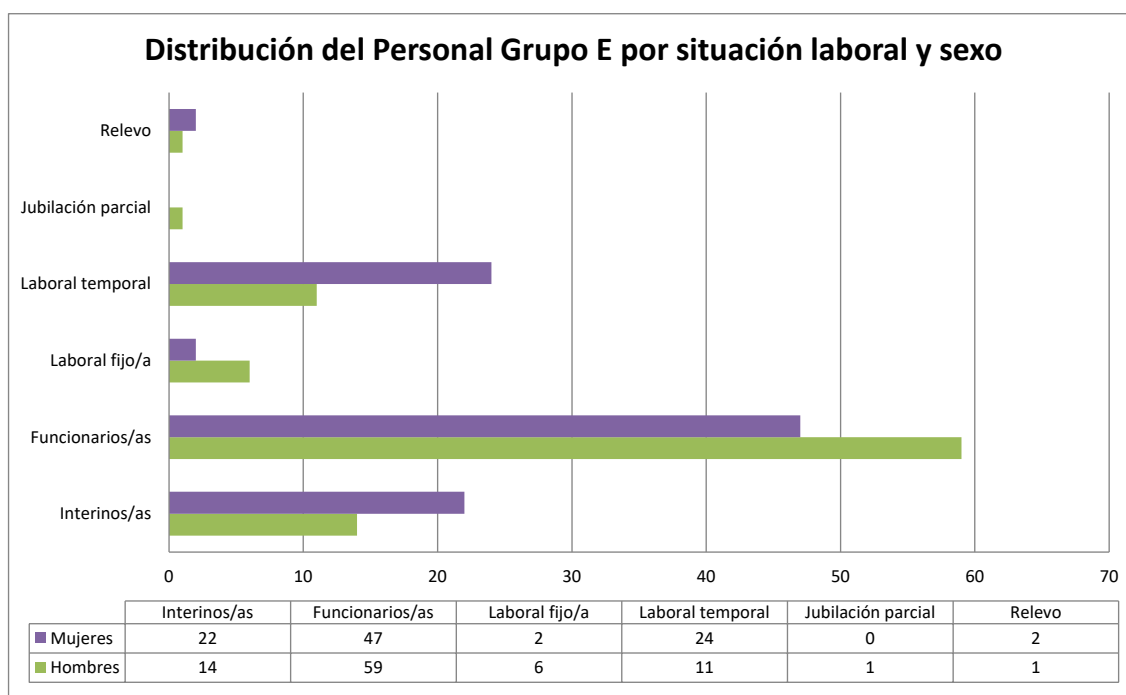
Retribución total Personal Grupo C2 por situación laboral y sexo



	Interinos/as	Funcionarios/as	Laboral fijo/a	Laboral temporal	Jubilación parcial	Relevo
Mujeres	523.587,68	2.059.931,44	197.108,41	245.678,19	0,00	33.944,14
Hombres	321.278,09	9.216.907,98	169.019,39	709.232,40	14.082,16	49.056,09

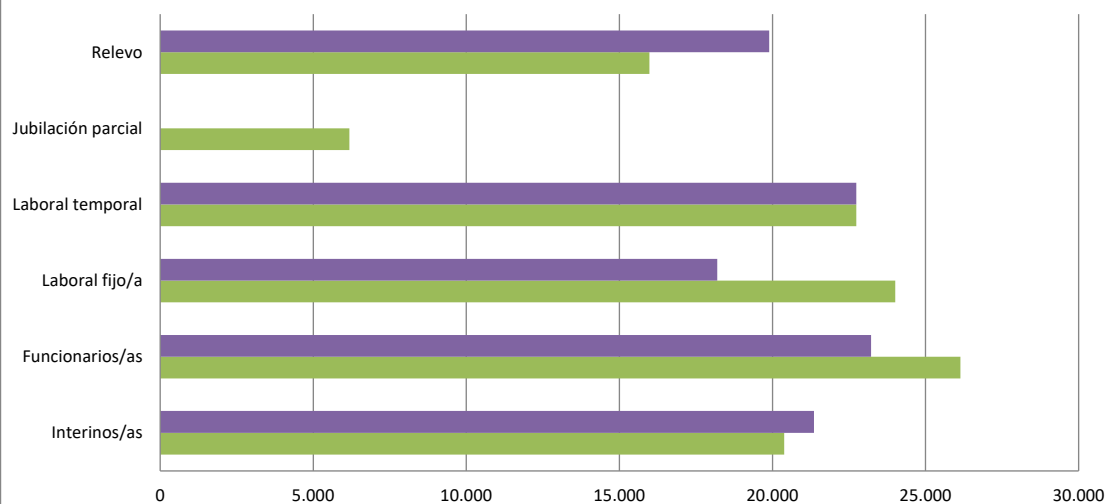


4.5 Grupo E





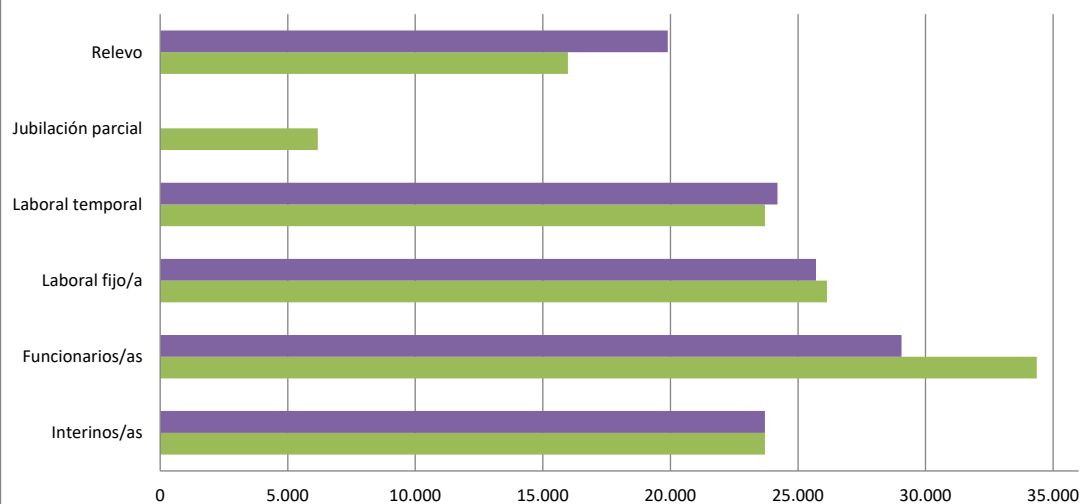
Mediana del Personal Grupo E por situación laboral y sexo



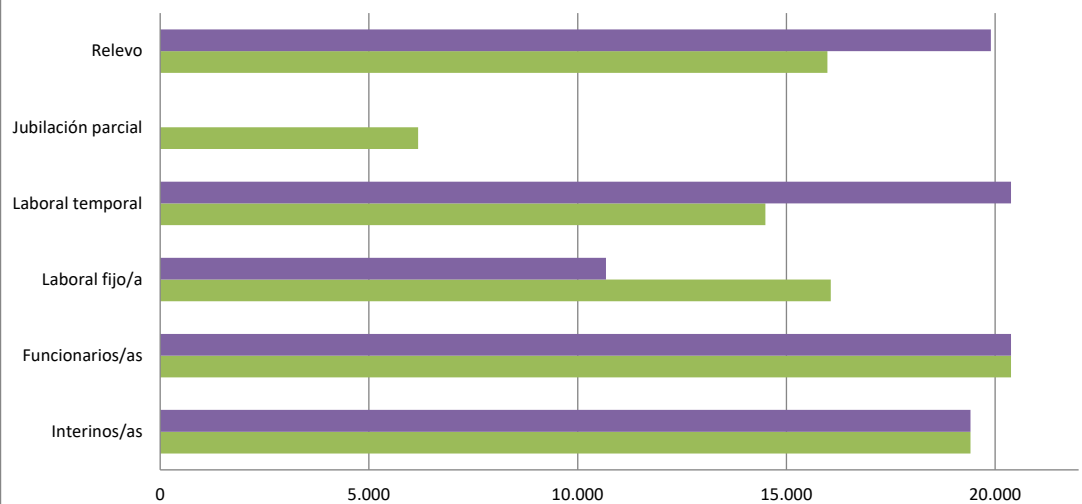
	Interinos/as	Funcionarios/as	Laboral fijo/a	Laboral temporal	Jubilación parcial	Relevó
Mujeres	21.353,24	23.221,35	18.193,05	22.735,64	0,00	19.896,11
Hombres	20.381,82	26.135,61	24.011,42	22.735,64	6.177,38	15.982,16



Máximo del Personal Grupo E por situación laboral y sexo

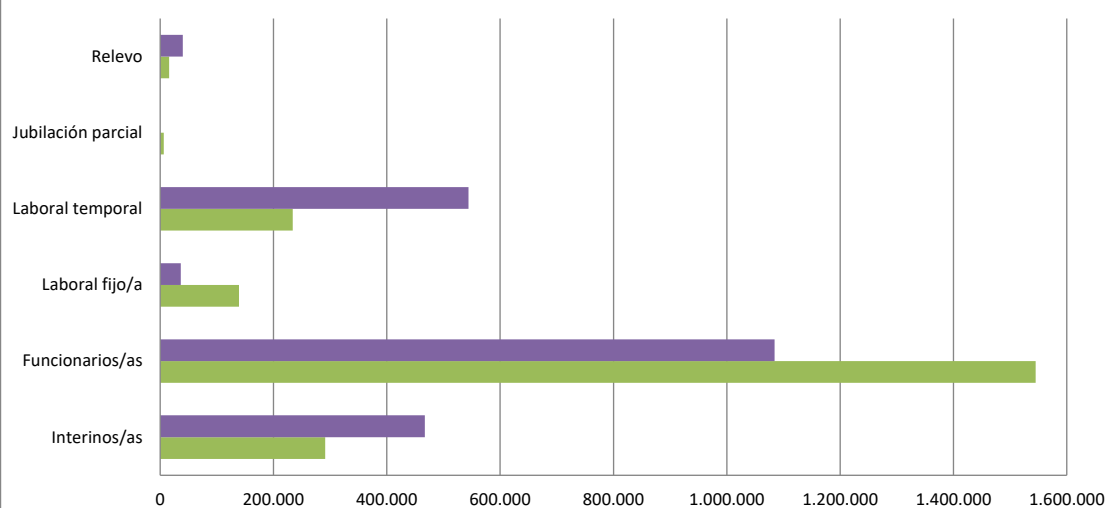


Mínimo del Personal Grupo E por situación laboral y sexo





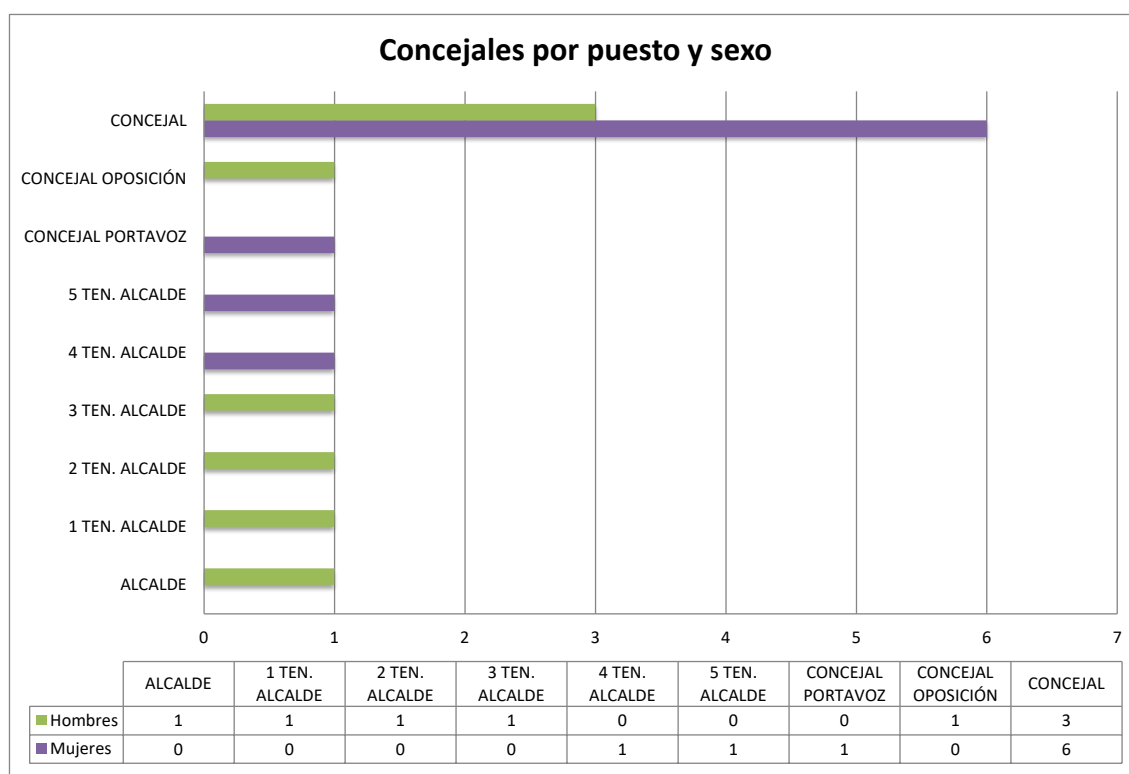
Retribución total Personal Grupo E por situación laboral y sexo



	Interinos/as	Funcionarios/as	Laboral fijo/a	Laboral temporal	Jubilación parcial	Relevo
Mujeres	467.155,92	1.084.354,66	36.386,10	544.011,48	0,00	39.792,23
Hombres	291.360,83	1.544.774,51	139.165,29	233.896,81	6.177,38	15.982,16

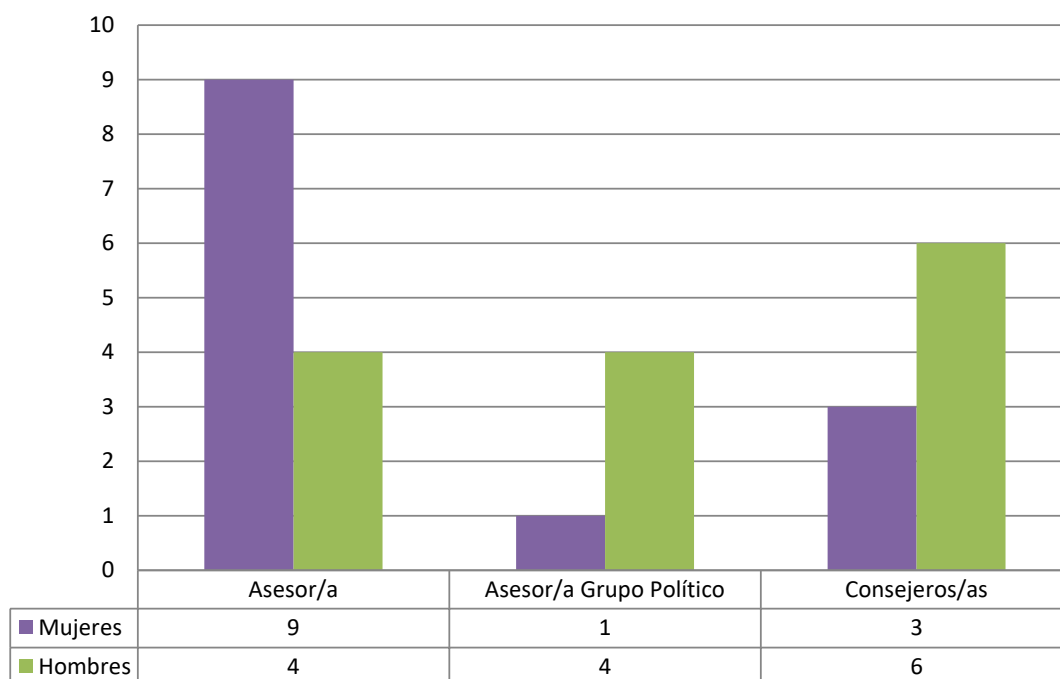


5 Análisis del personal del Ayuntamiento por puesto y sexo



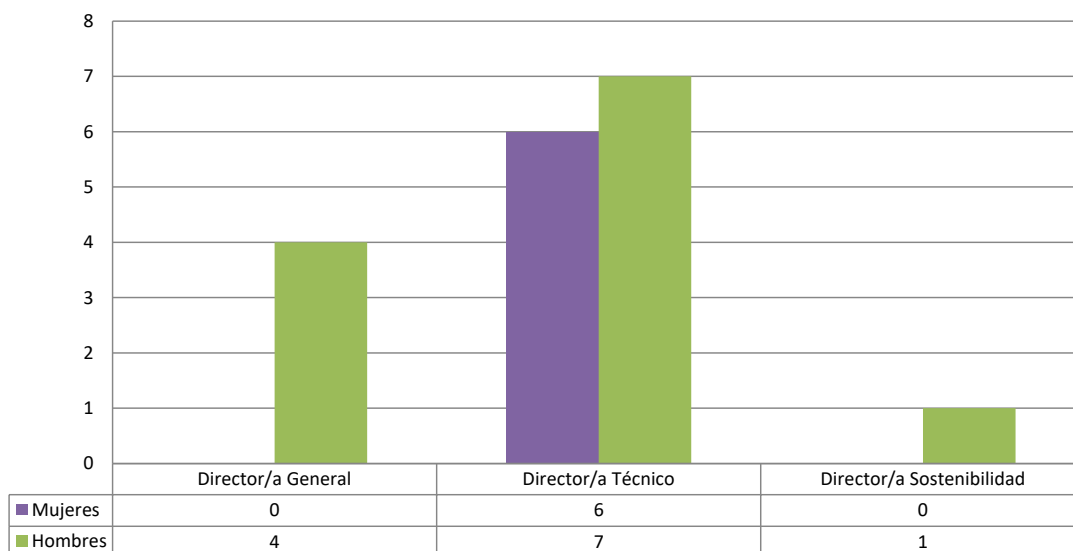


Asesores/as y Consejeros/as por puesto y sexo

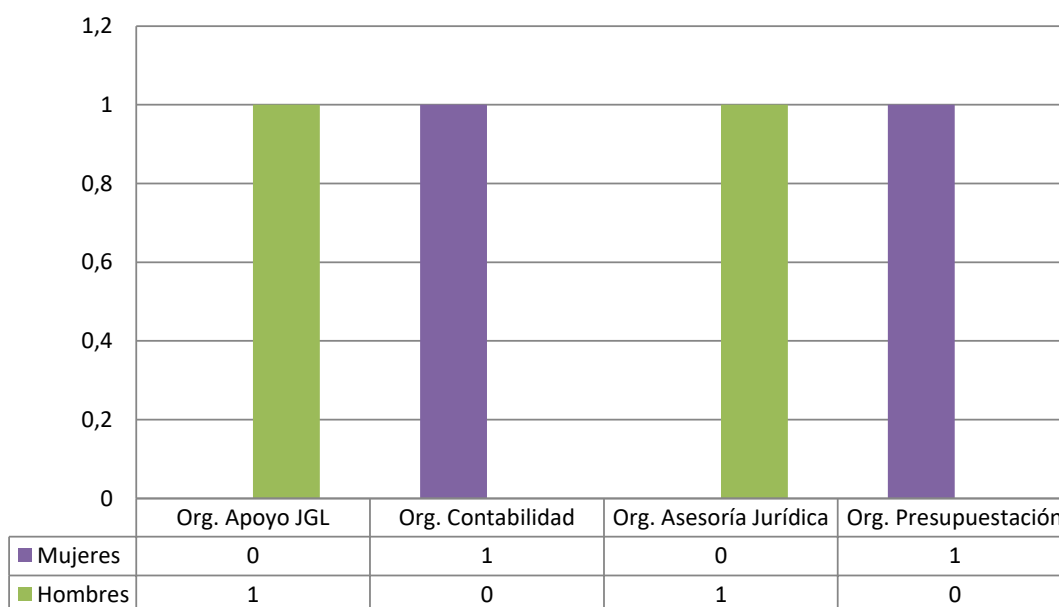




Directores/as por puesto y sexo

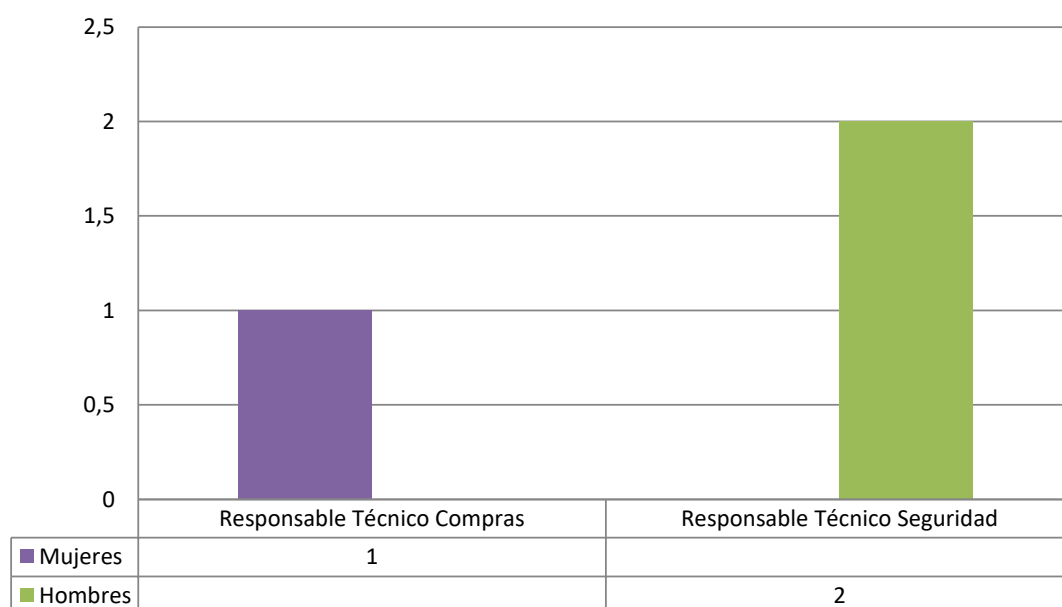


Órganos por puesto y sexo



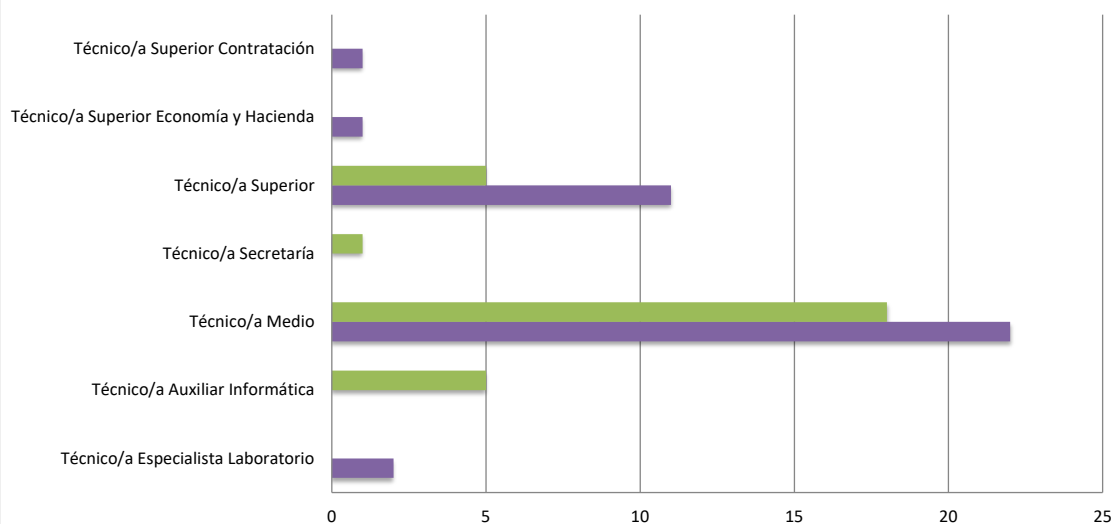


Responsables Técnico/a por puesto y sexo

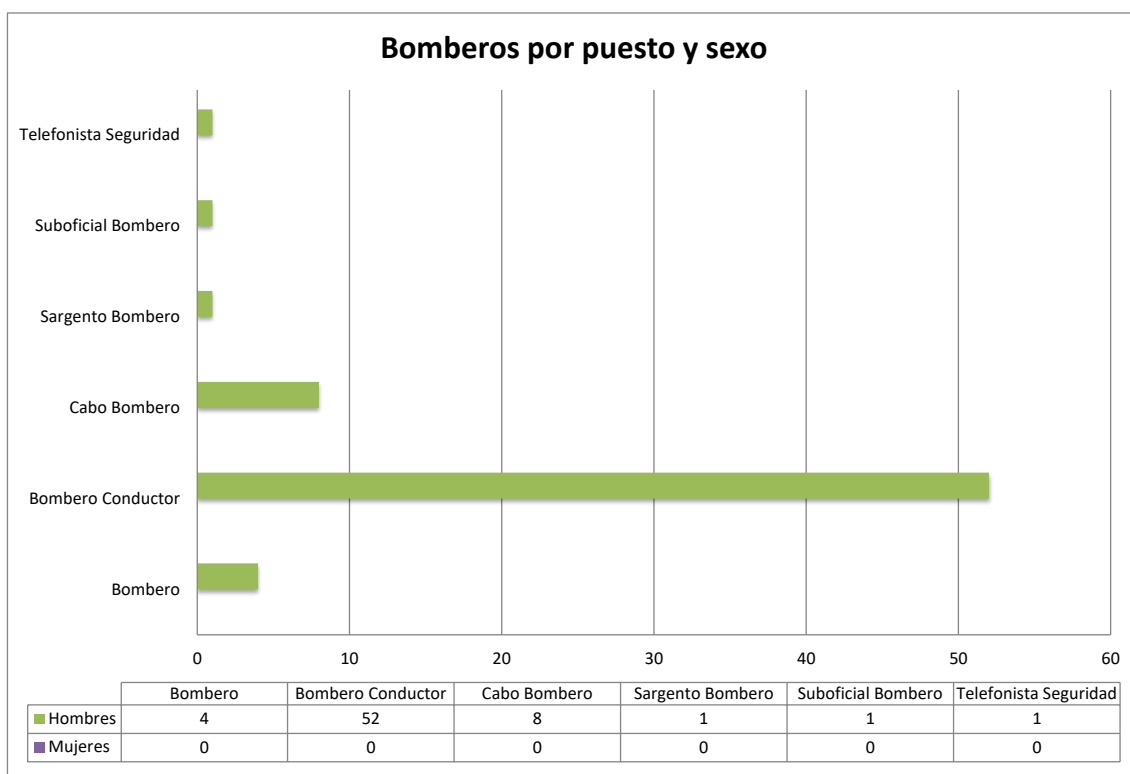
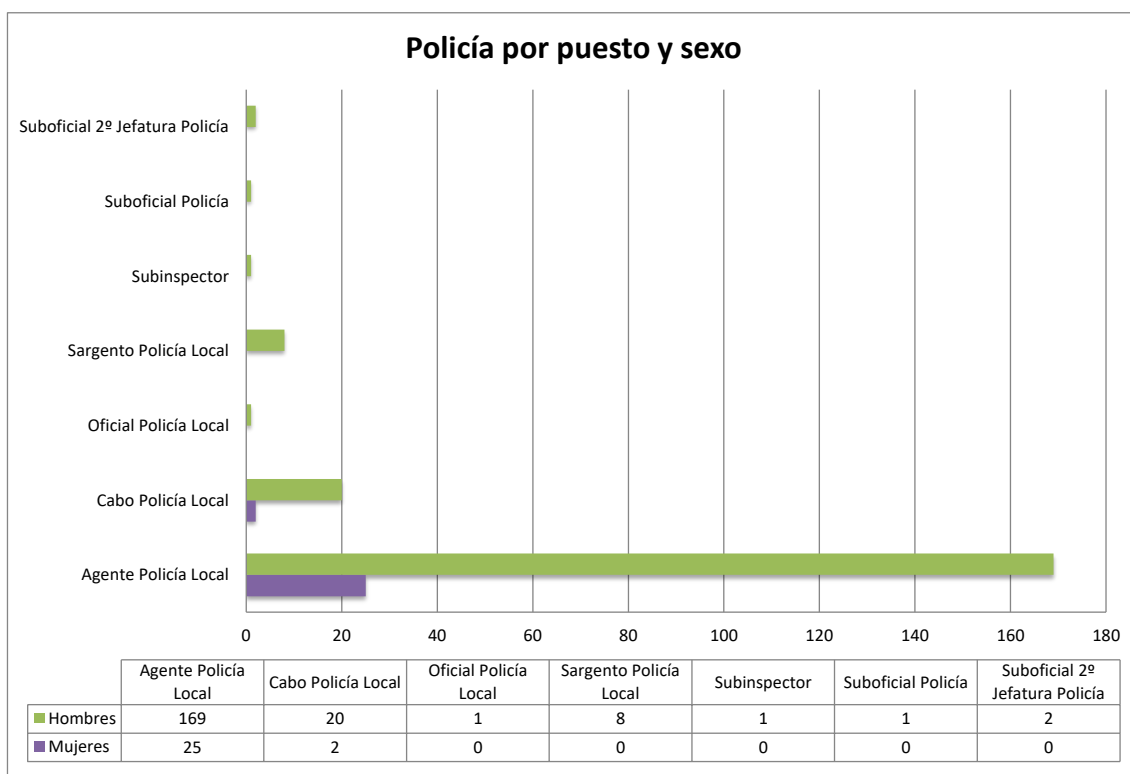




Técnicos/as por puesto y sexo

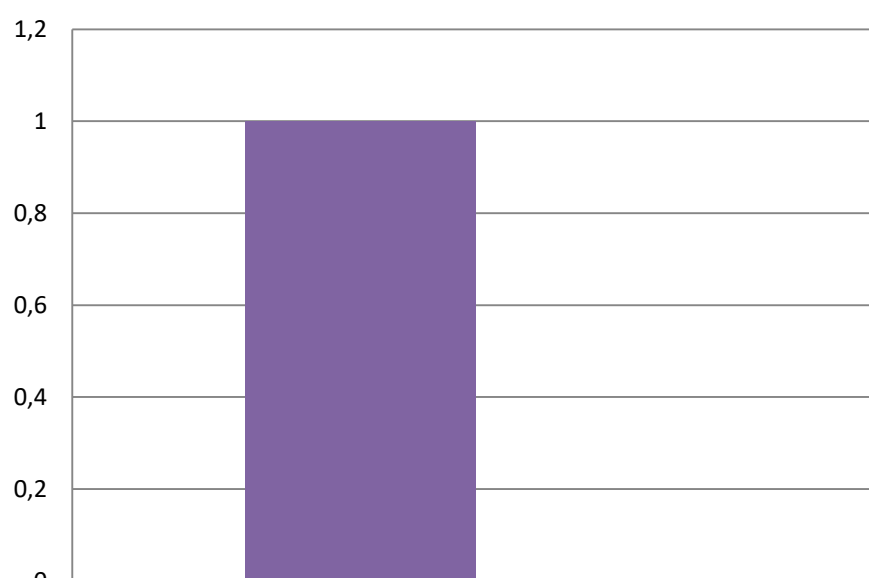


	Técnico/a Especialista Laboratorio	Técnico/a Auxiliar Informática	Técnico/a Medio	Técnico/a Secretaria	Técnico/a Superior	Técnico/a Superior Economía y Hacienda	Técnico/a Superior Contratación
Hombres	0	5	18	1	5	0	0
Mujeres	2	0	22	0	11	1	1





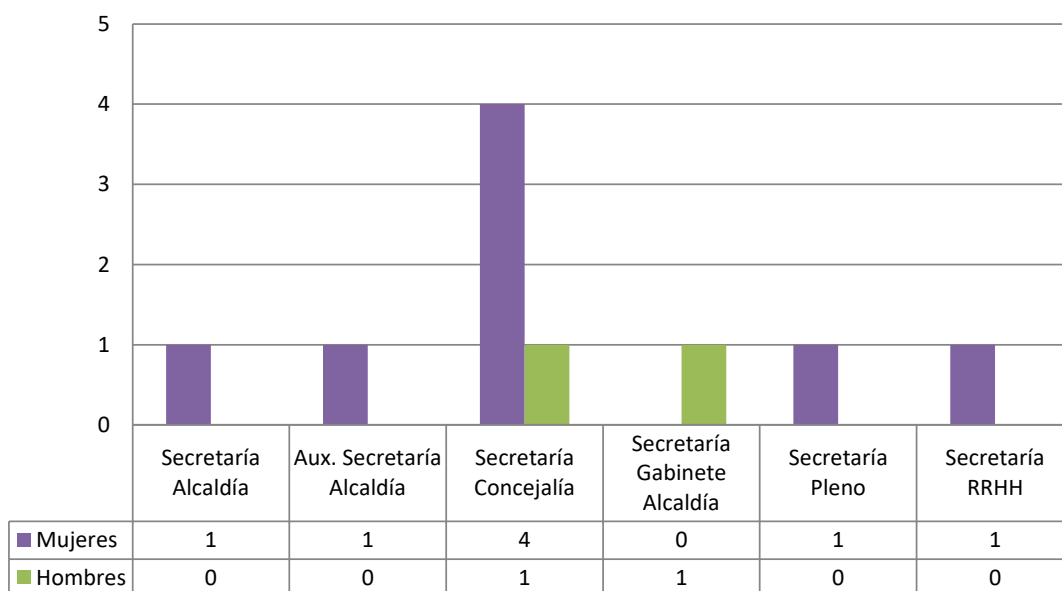
Tesorera por sexo



	Tesorera
Mujeres	1
Hombres	0

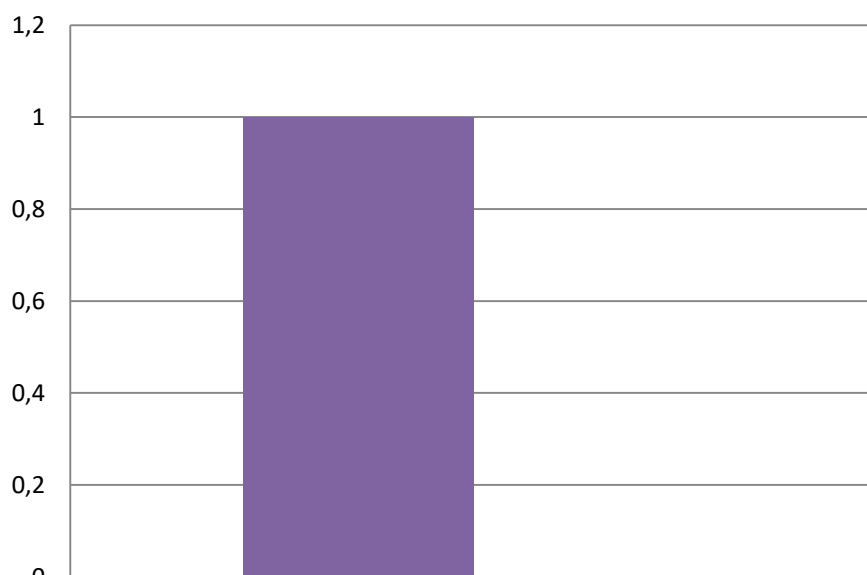


Secretaría por puesto y sexo





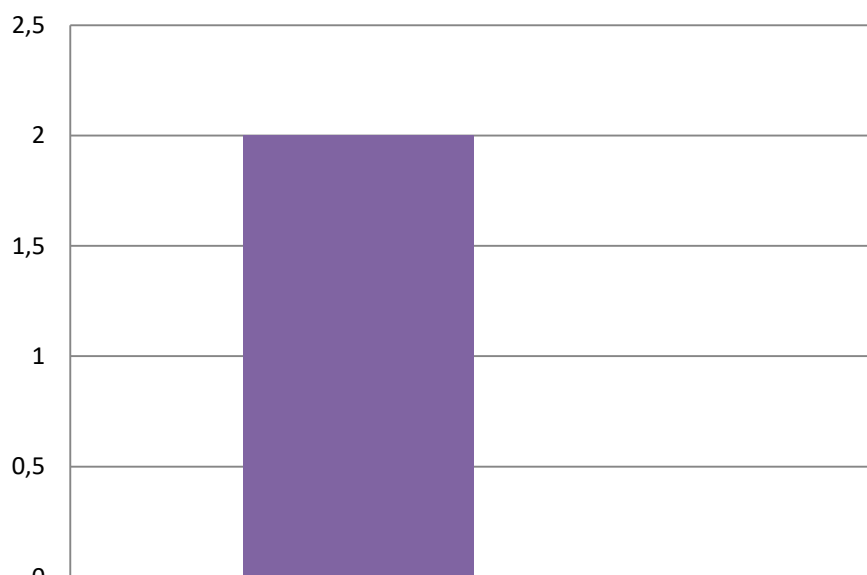
Interventor/a por sexo



	Interventora
Mujeres	1
Hombres	0



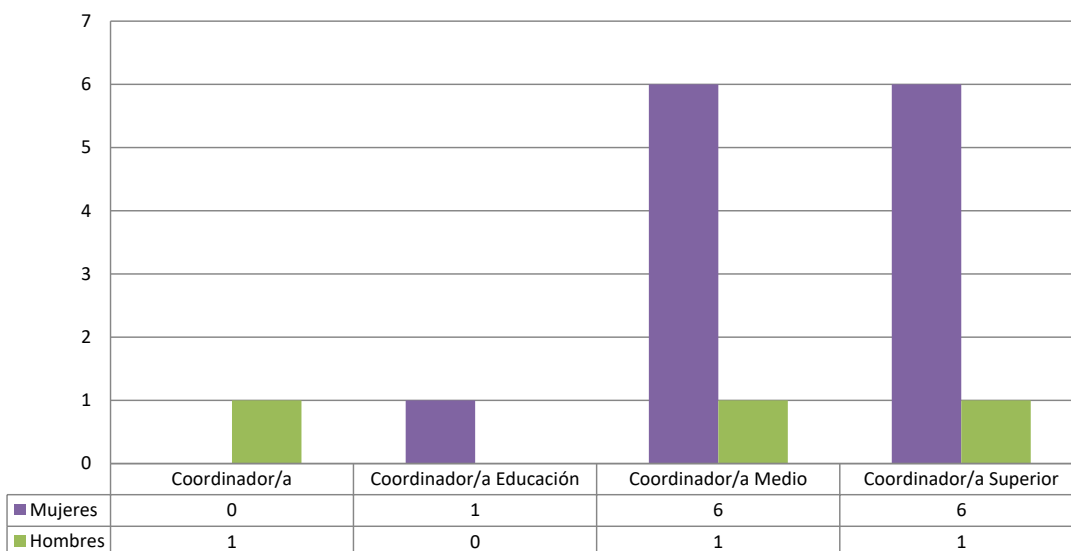
Viceinterventores/as por sexo



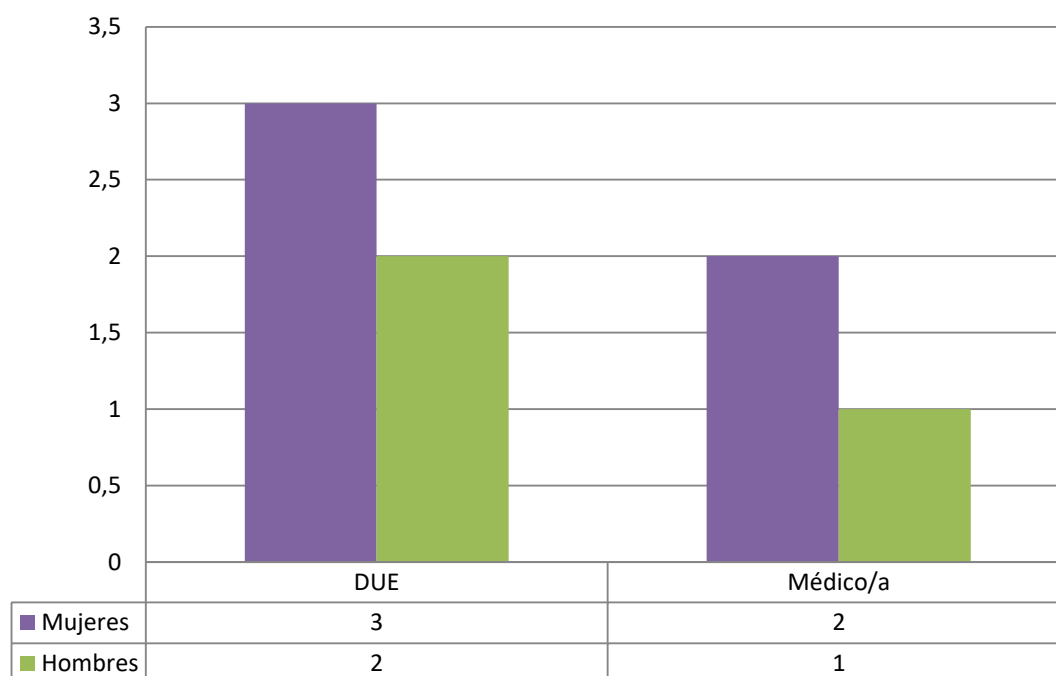
Viceinterventor/a	
Mujeres	2
Hombres	0



Coordinadores/as por puesto y sexo

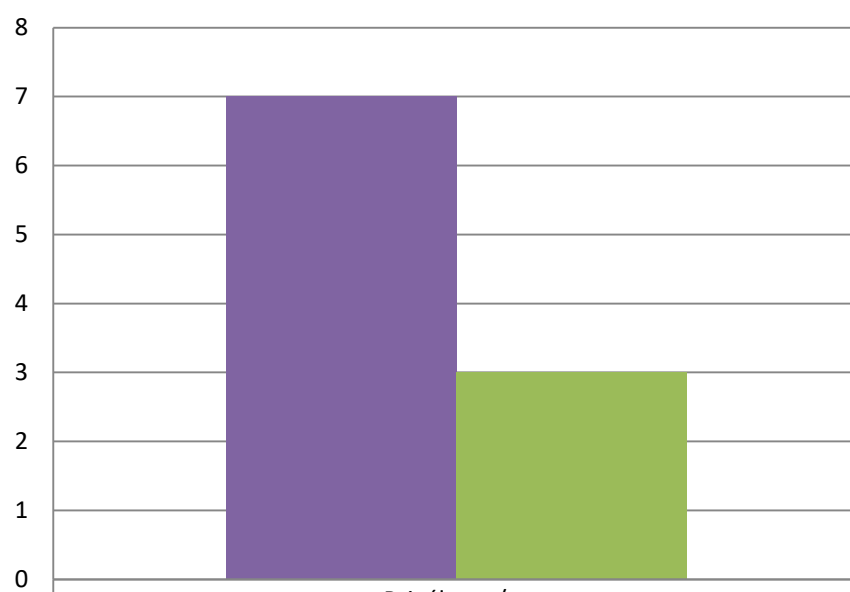


Personal Sanitario por puesto y sexo





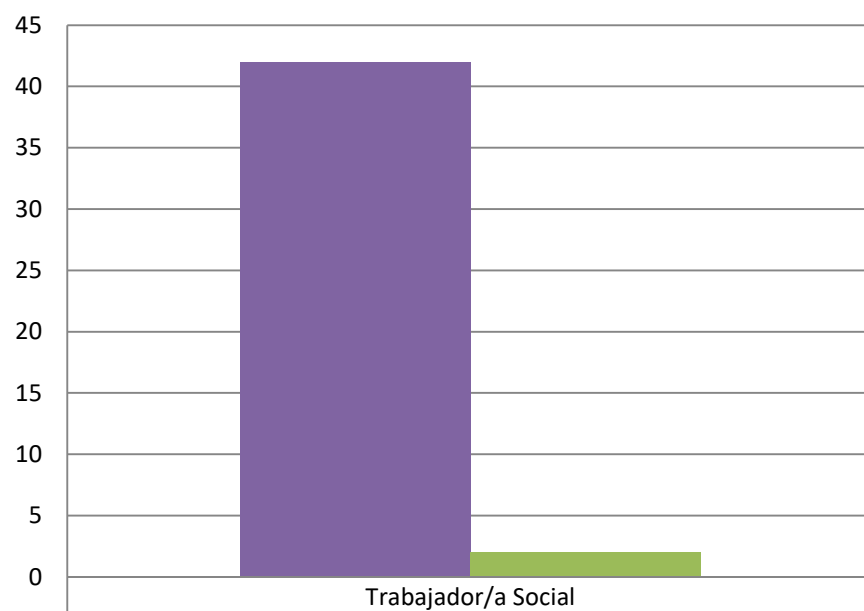
Psicólogos/as por sexo



Mujeres	7
Hombres	3



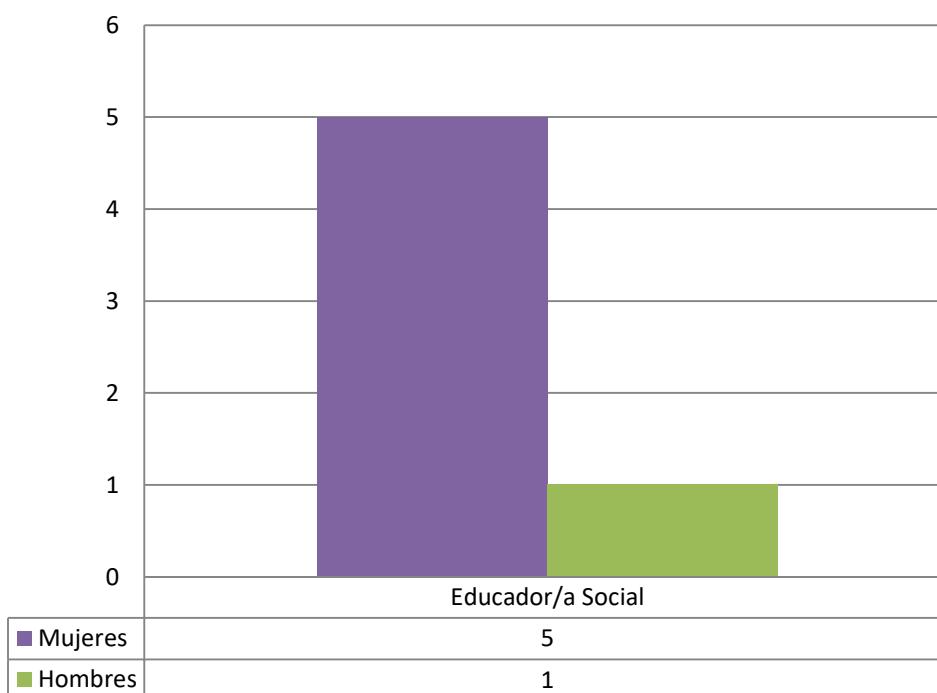
Trabajadores/as Social por sexo



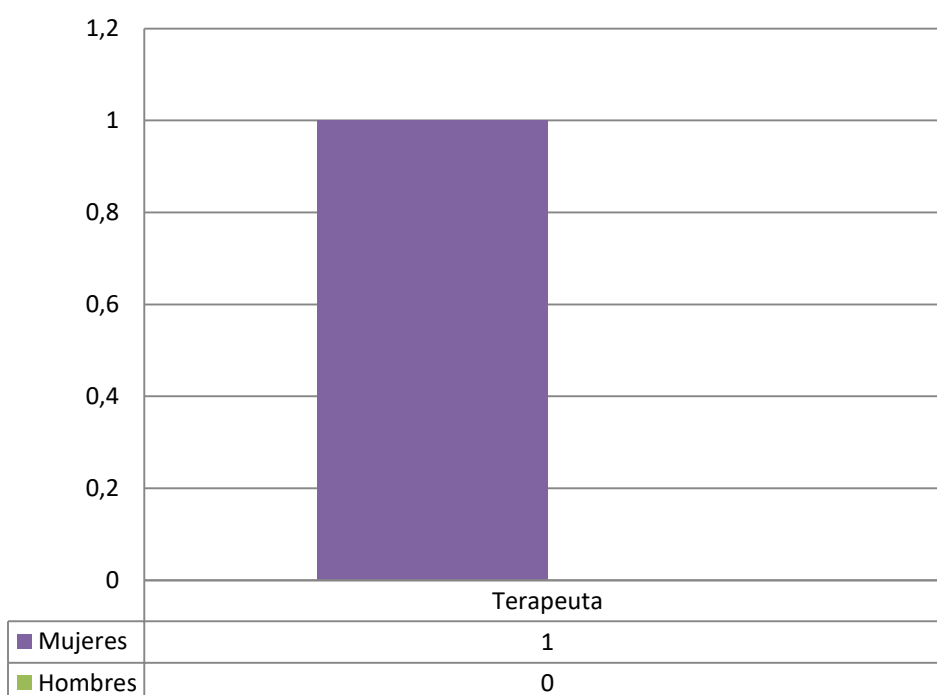
Mujeres	42
Hombres	2



Educadores/as Social por sexo

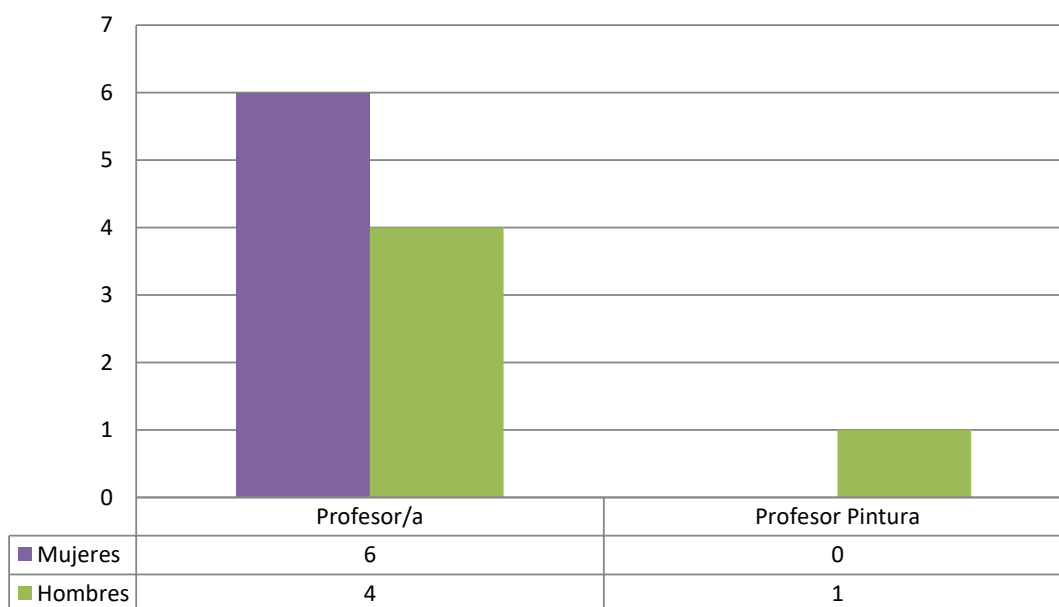


Terapeutas por sexo



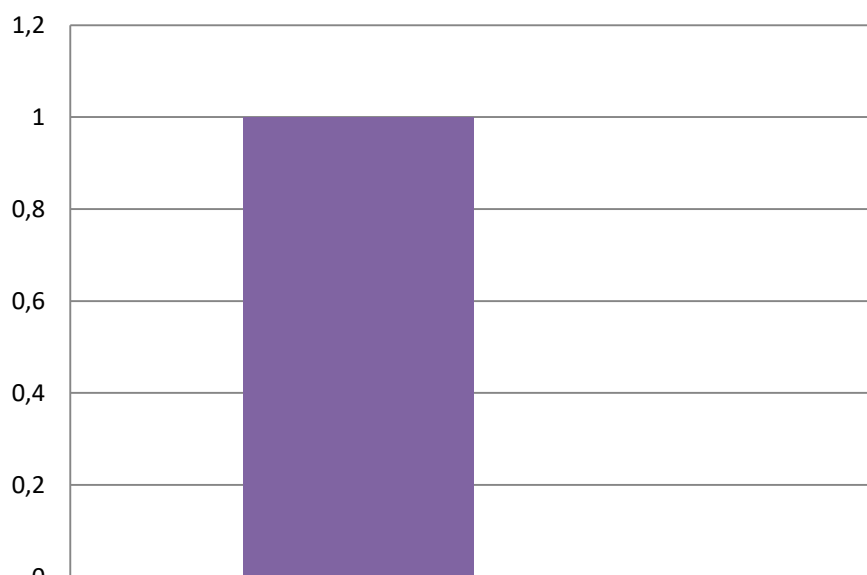


Profesores/as por puesto y sexo





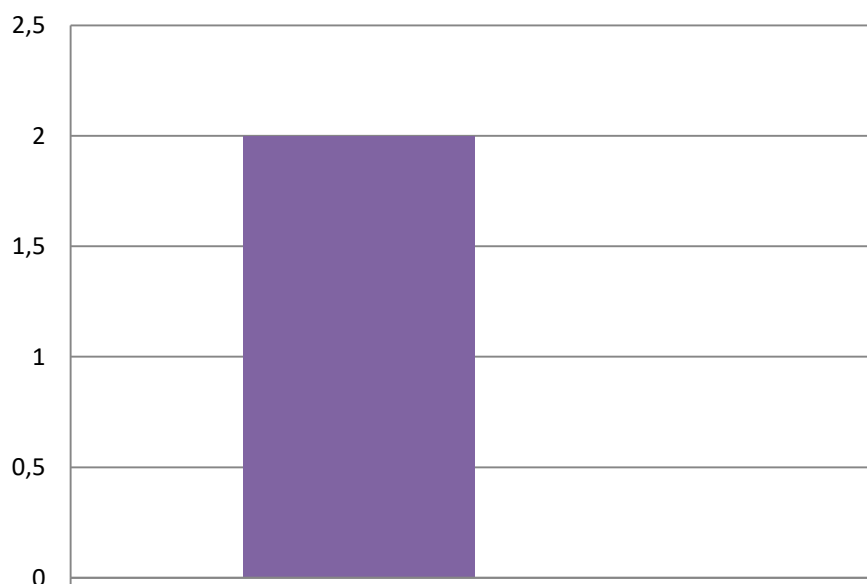
Puericultor/a por sexo



	Puericultura
Mujeres	1
Hombres	0

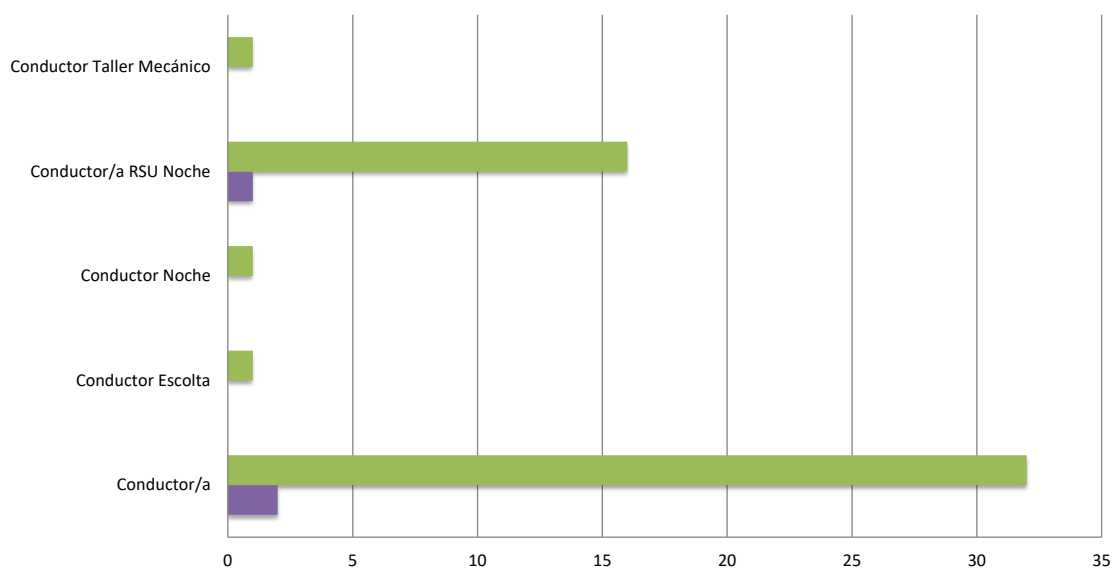


Veterinarios/as por sexo



Veterinario/a	
Mujeres	2
Hombres	0

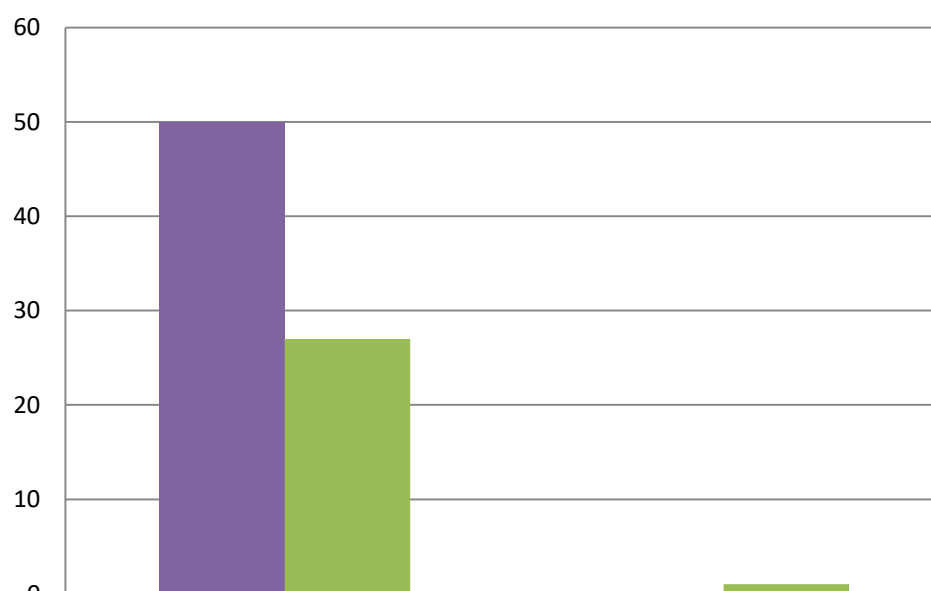
Conductor/a por puesto y sexo



	Conductor/a	Conductor Escolta	Conductor Noche	Conductor/a RSU Noche	Conductor Taller Mecánico
Hombres	32	1	1	16	1
Mujeres	2	0	0	1	0



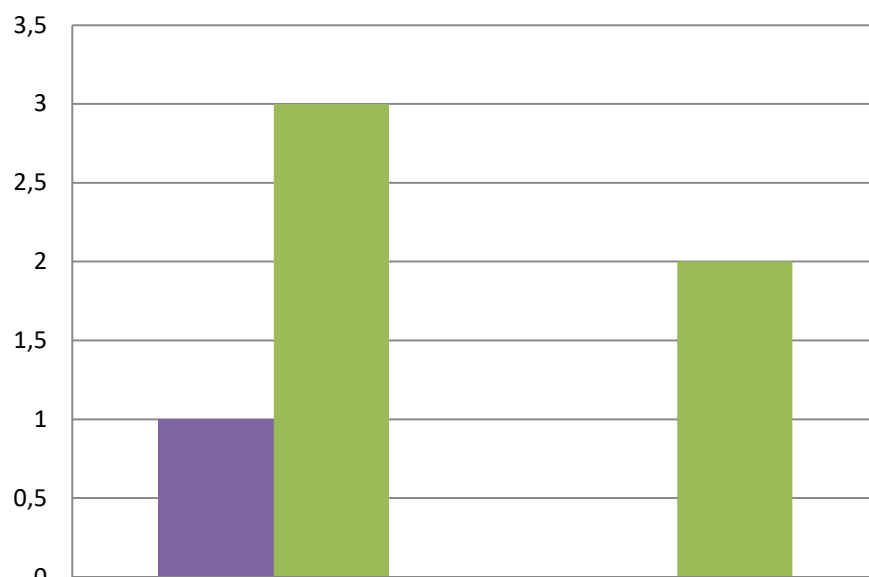
Conserjes por puesto y sexo



	Conserje	Conserje Conductor
Mujeres	50	0
Hombres	27	1



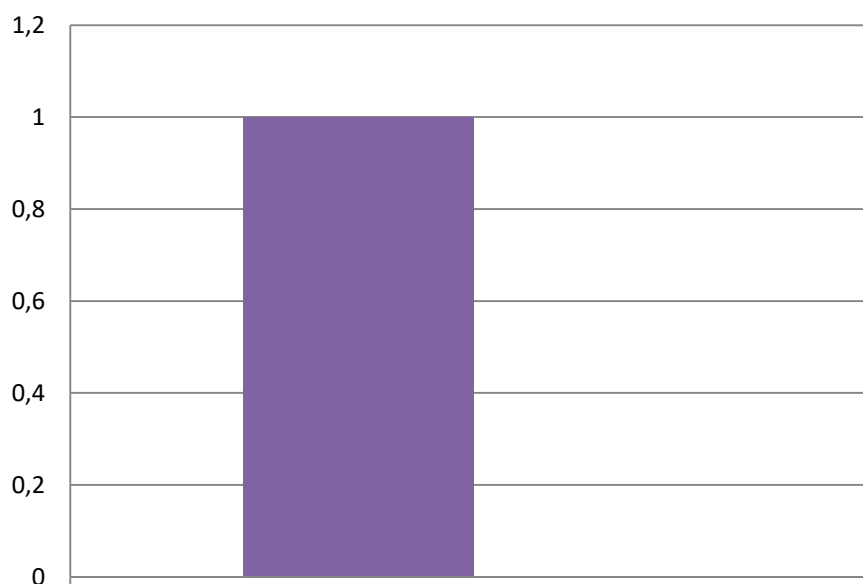
Vigilantes/as por puesto y sexo



	Vigilante/a	Vigilante/a Medioambiente
Mujeres	1	0
Hombres	3	2

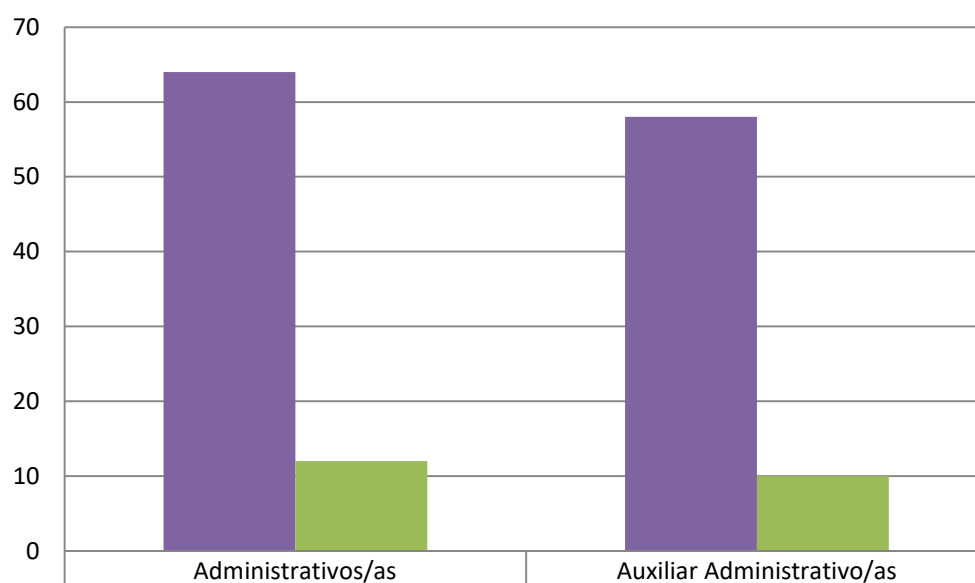


Notificador/a por sexo

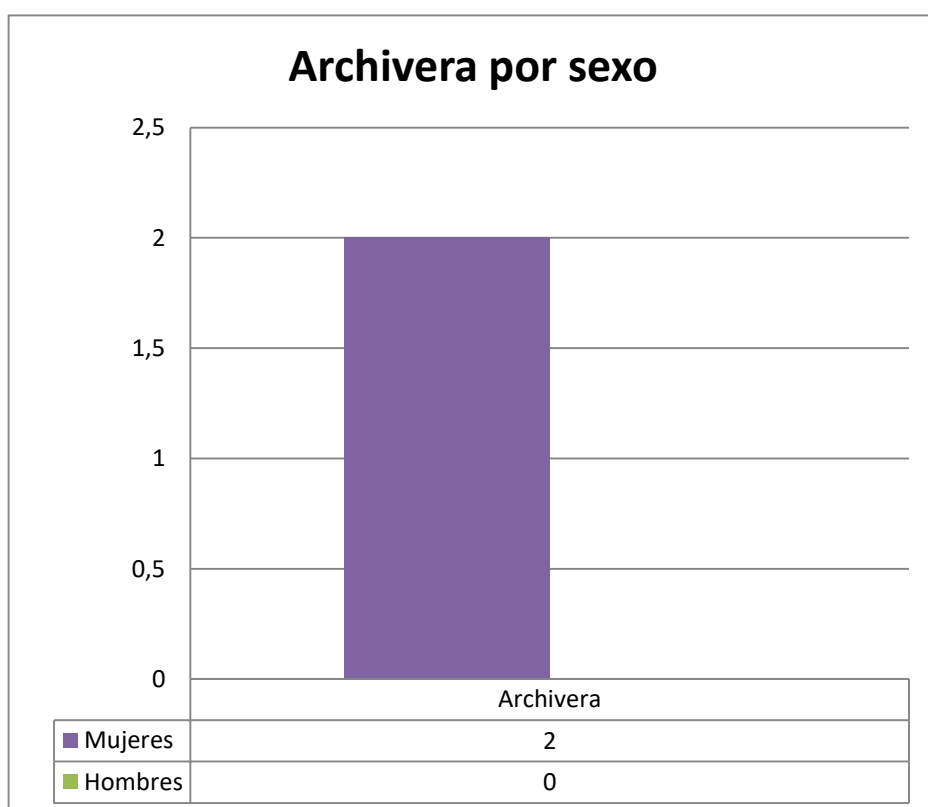


	Notificadora
Mujeres	1
Hombres	0

Administrativos/ax y Aux. Administrativos/as por sexo

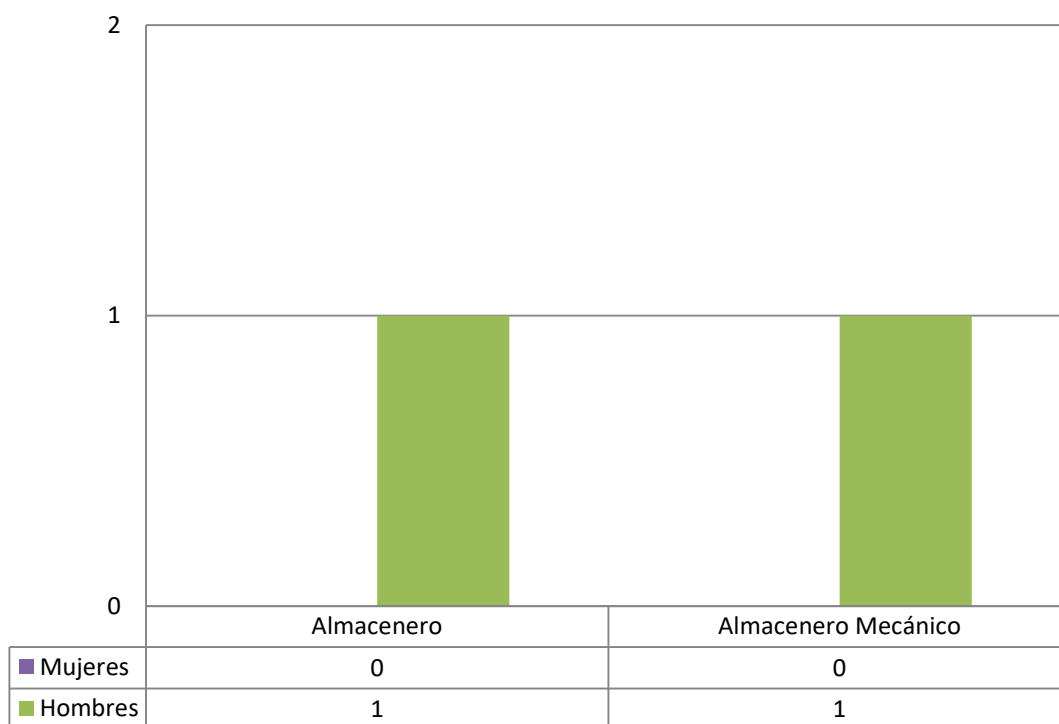


	Administrativos/as	Auxiliar Administrativo/as
Mujeres	64	58
Hombres	12	10



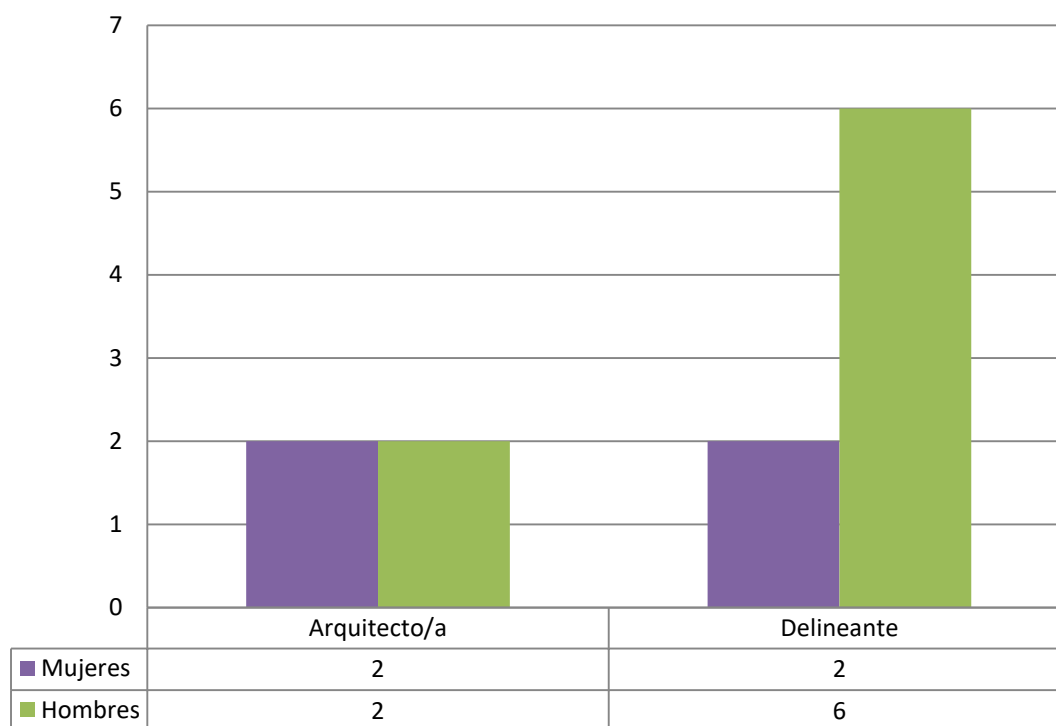


Almacenero por puesto y sexo

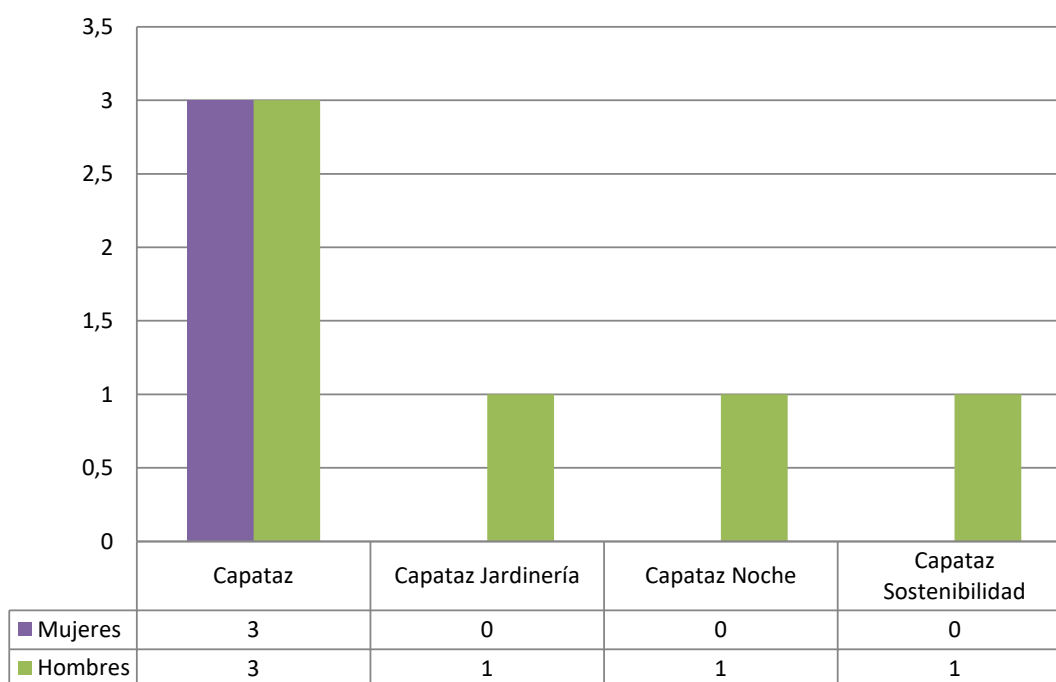




Arquitectos/as y Delineantes por sexo

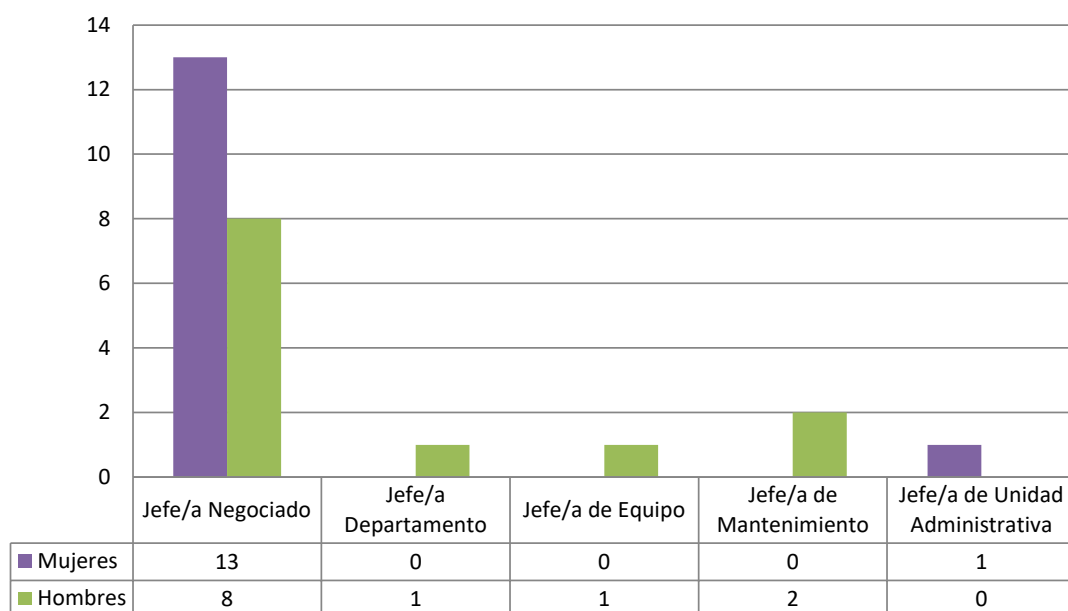


Capataz por puesto y sexo



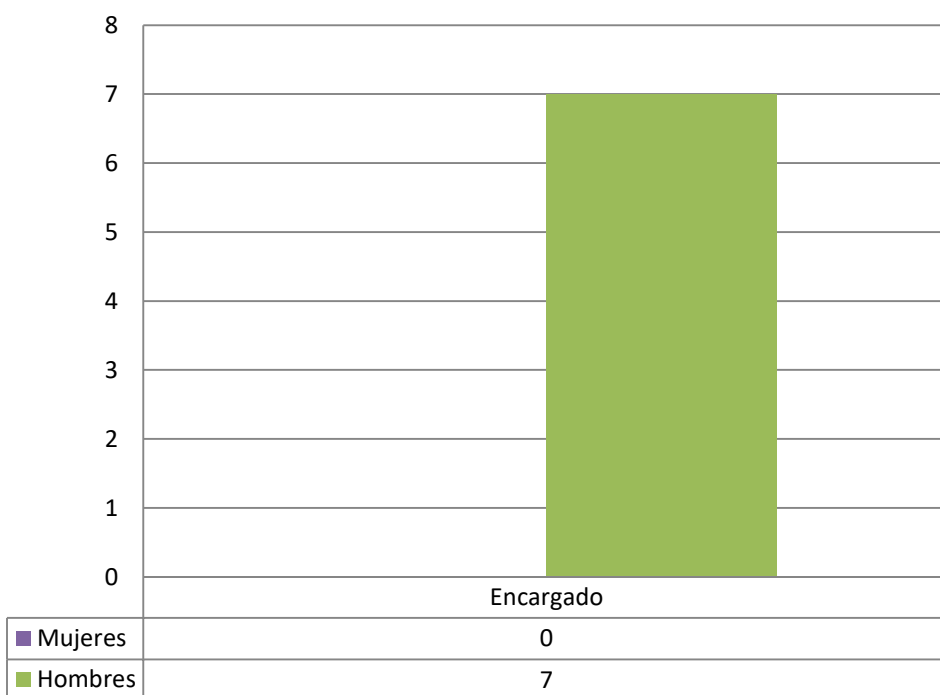


Jefes/as por puesto y sexo



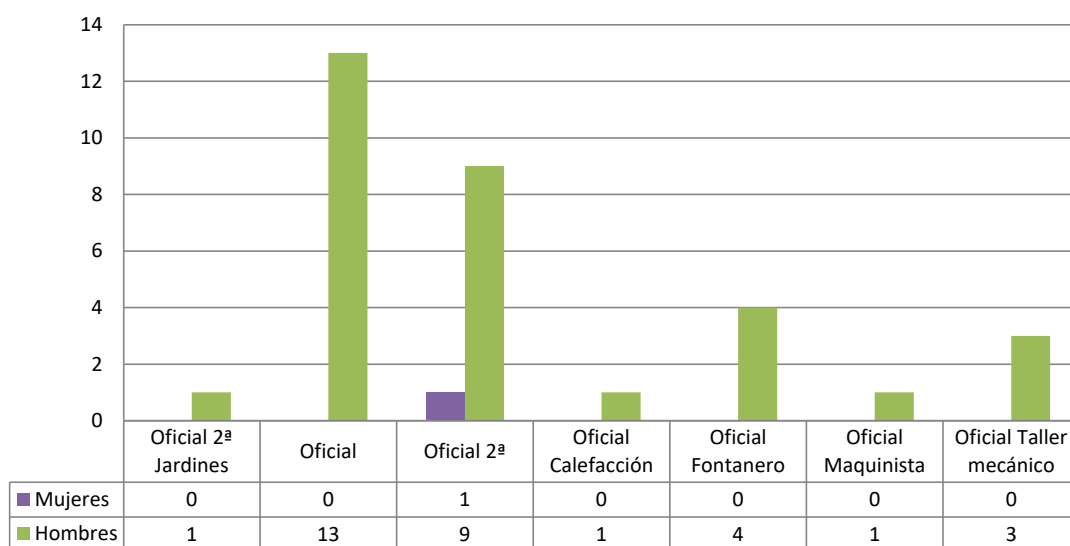


Encargados/as por sexo

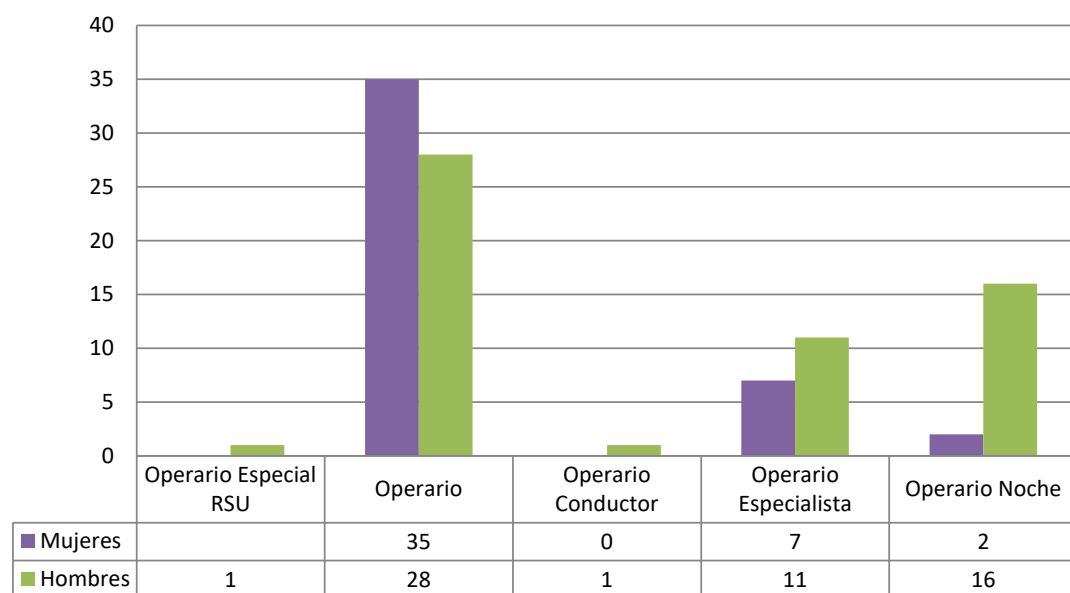




Oficial por puesto y sexo

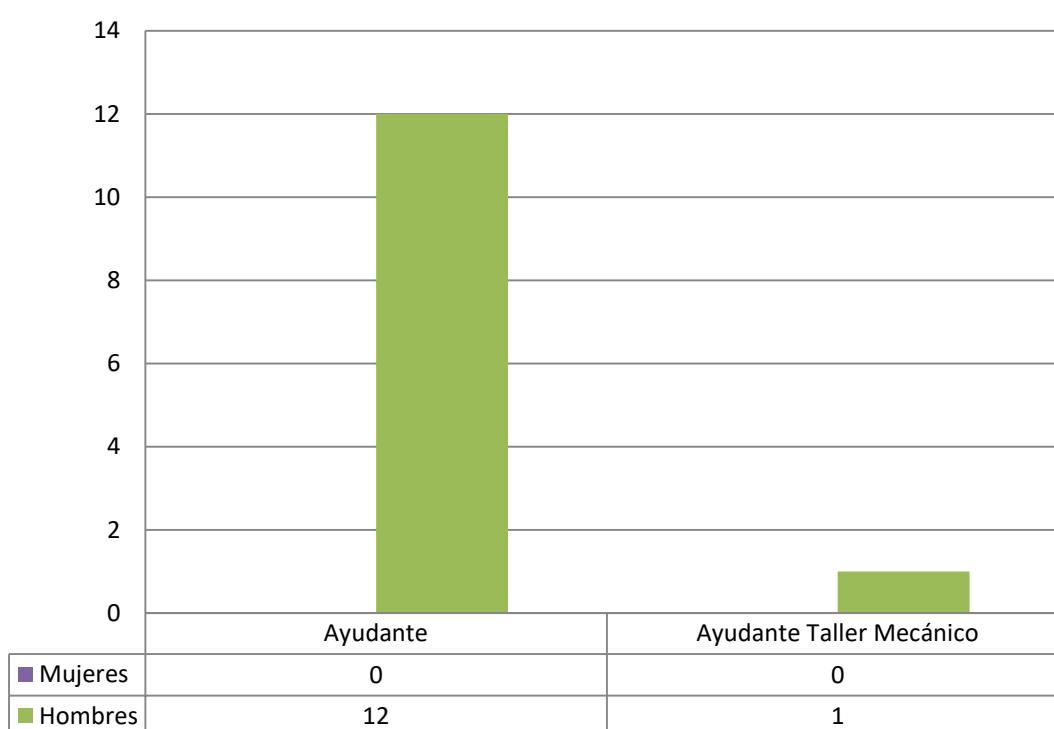


Operarios/as por puesto y sexo





Ayudante por puesto y sexo

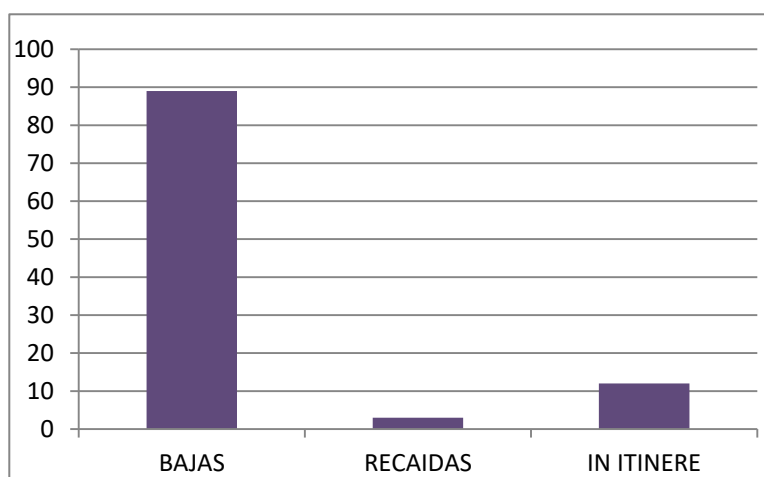






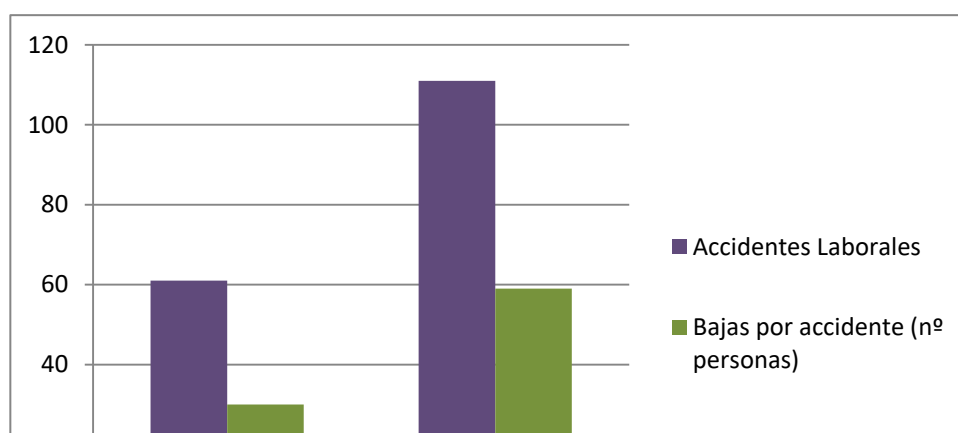
6 Siniestralidad laboral

ACCIDENTES LABORALES			
BAJAS	RECAIDAS	IN ITINERE	TOTAL
89	3	12	172



ACCIDENTES LABORALES Y BAJAS POR ACCIDENTE POR SEXO		
	MUJERES	HOMBRES
Accidentes laborales	61	111
Bajas por accidente	30	59

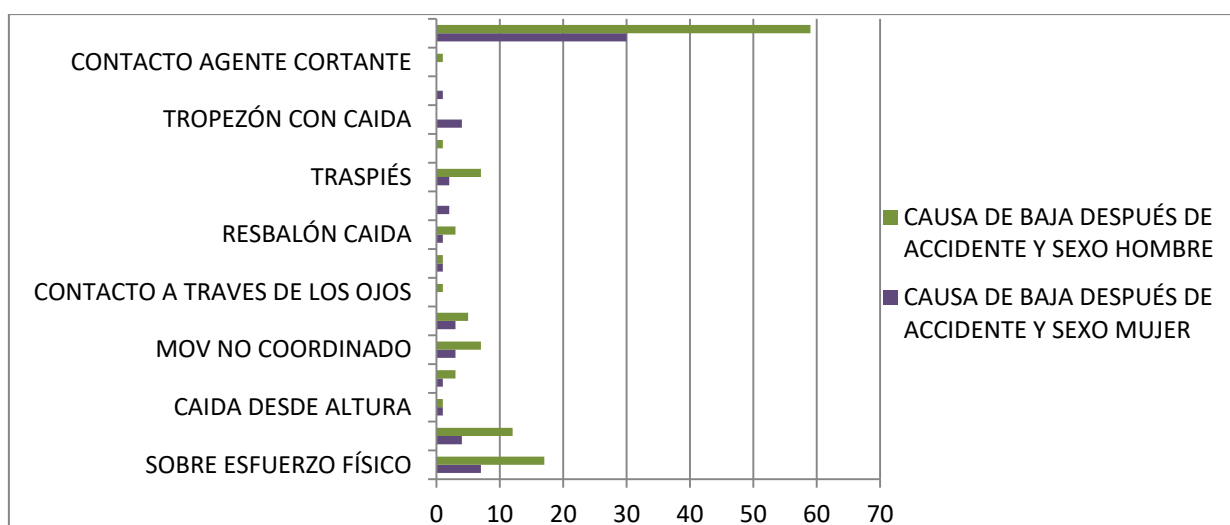
Accidentes





6.1 Bajas laborales después de accidente

CAUSA DE BAJA DESPUES DE ACCIDENTE DESAGREGADO SEXO		
	MUJERES	HOMBRES
Sobreesfuerzo físico	7	17
Golpe contra	4	12
Caída desde altura	1	1
Agresión persona	1	3
Mov no coordinado	3	7
Accidente trafico	3	5
Contacto a través de los ojos		1
Contacto sustancias peligrosa	1	1
Resbalón caída	1	3
Tropezón sin caída	2	
Traspiés	2	7
Desconocida		1
Tropezón con caída	4	
Aplastamiento	1	
Contacto agente cortante		1
TOTAL	30	59



7. Análisis del personal de la OTAF

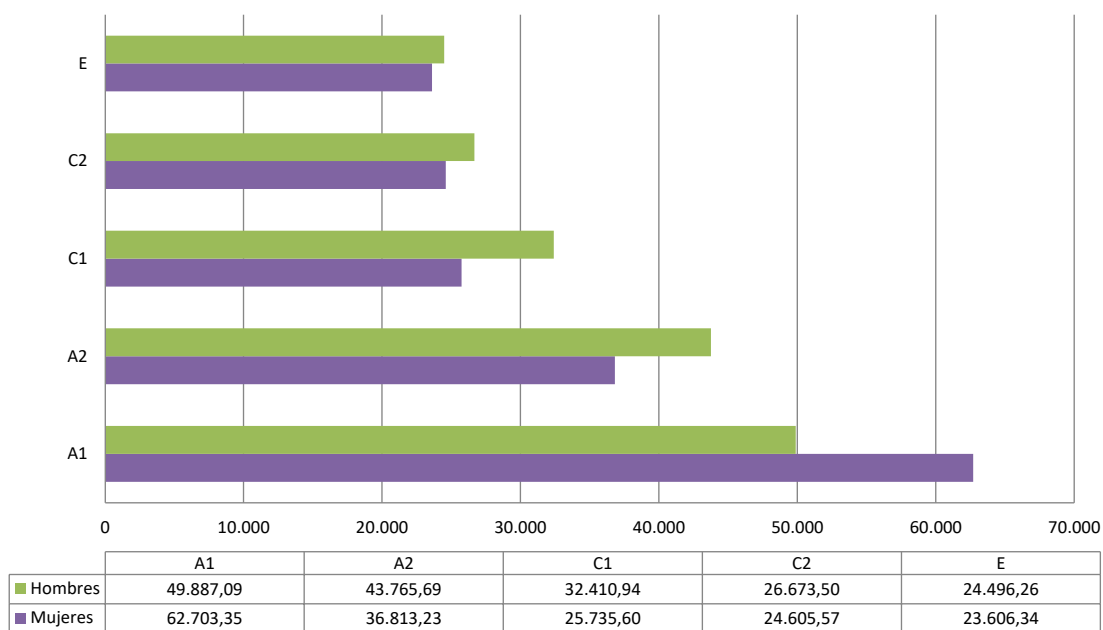
7.1 Distribución del personal por grupo y sexo

PERSONAL OTAF POR GRUPOS Y SEXO			
CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A1	2	5	7
A2	1	2	3
C1	11	5	16
C2	12	2	14
E	3	1	4

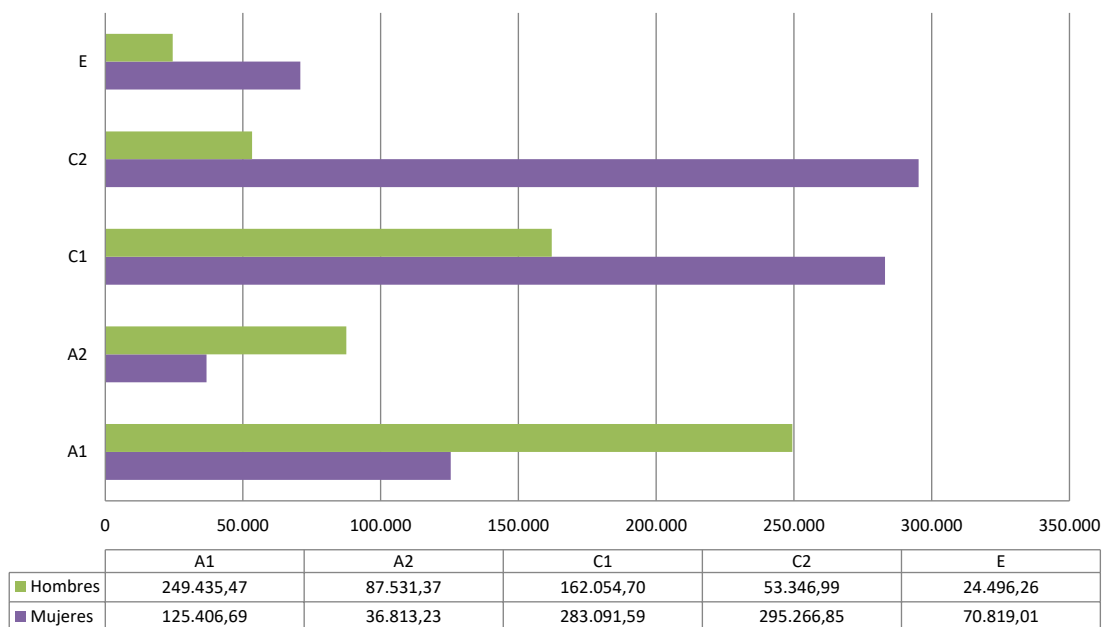
7.2 Retribuciones por Grupo y Sexo



Retribución media por grupo y sexo (OTAF)

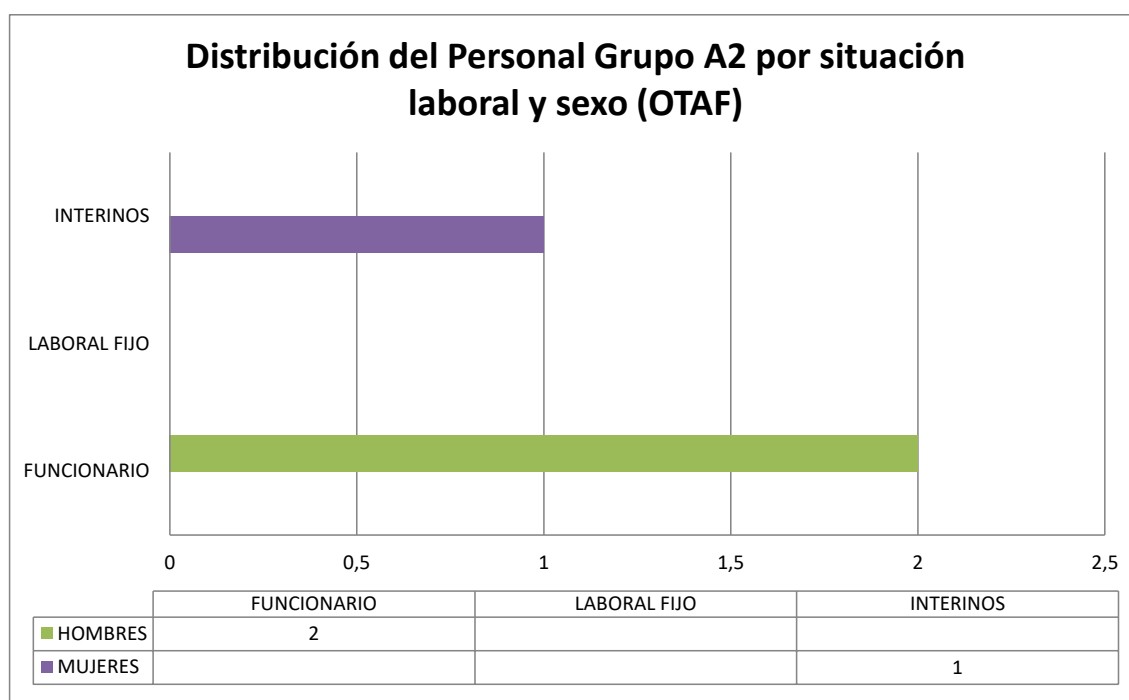
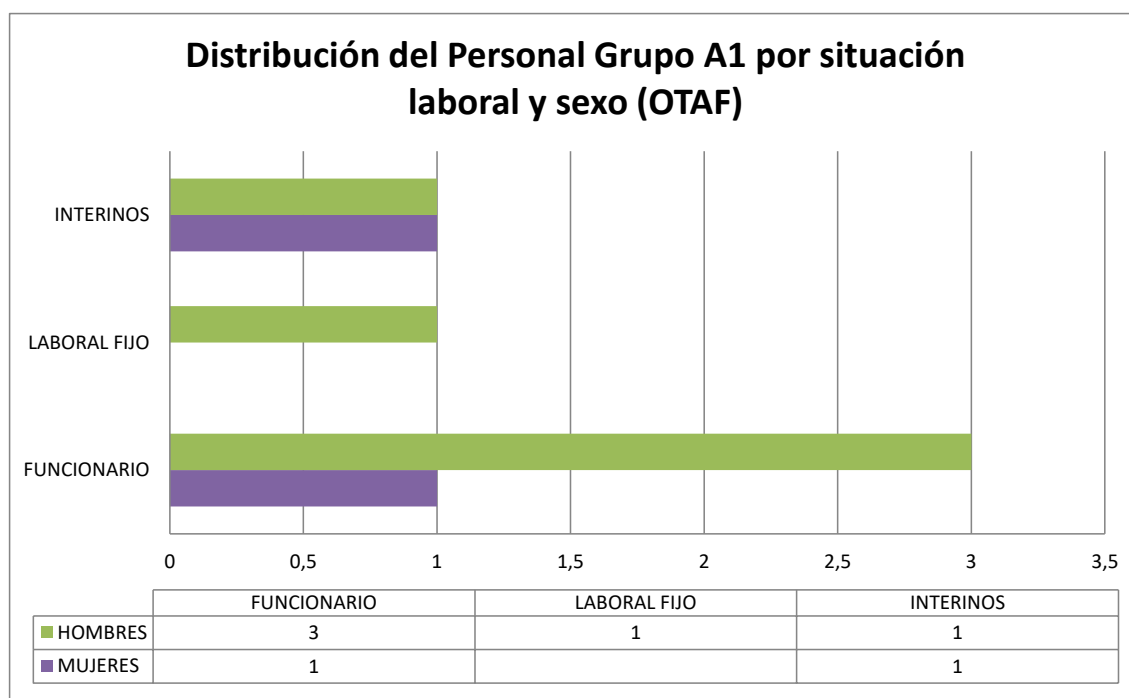


Retribución total por grupo y sexo (OTAF)



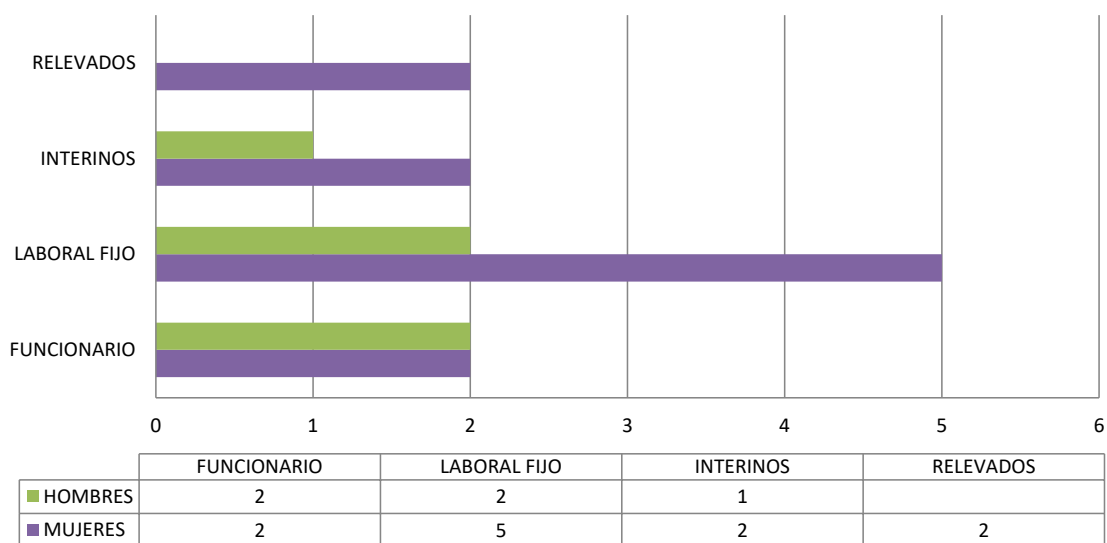


7.3 Distribución del personal por situación laboral y sexo

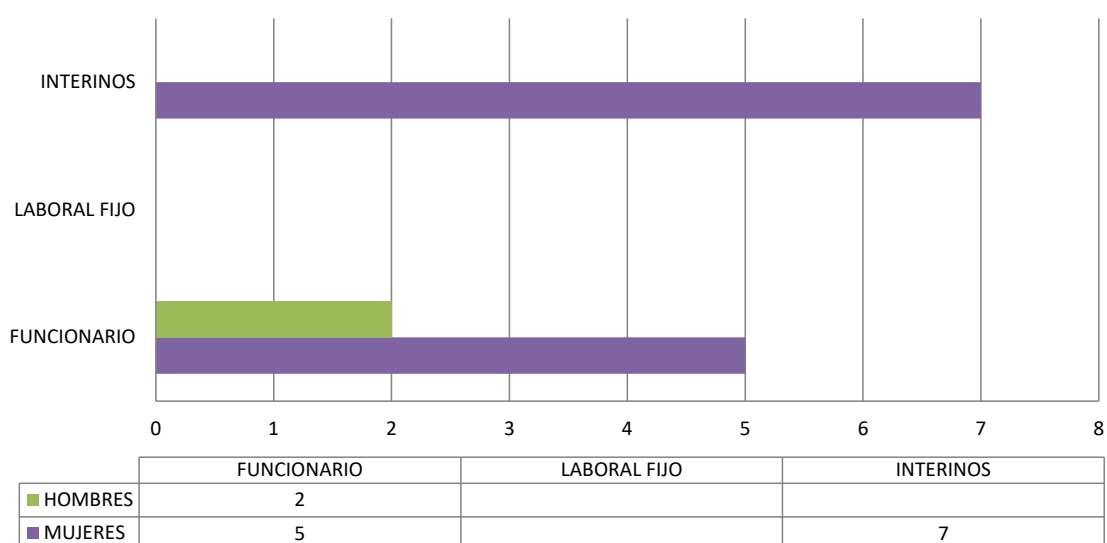


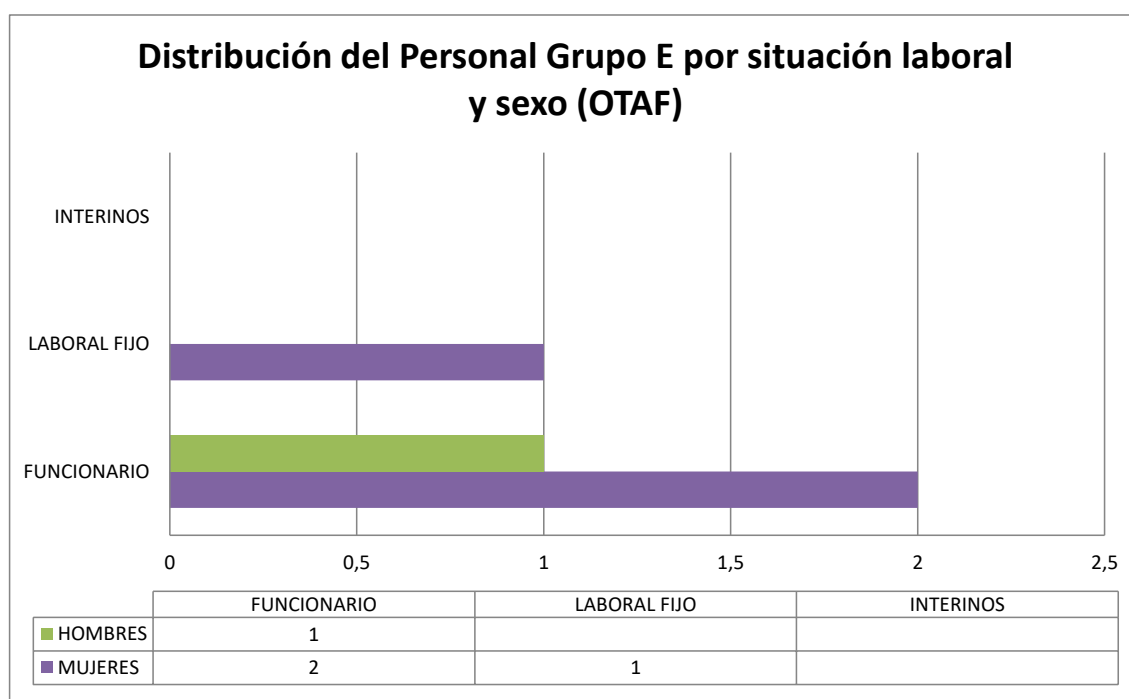


Distribución del Personal Grupo C1 por situación laboral y sexo (OTAF)



Distribución del Personal Grupo C2 por situación laboral y sexo (OTAF)





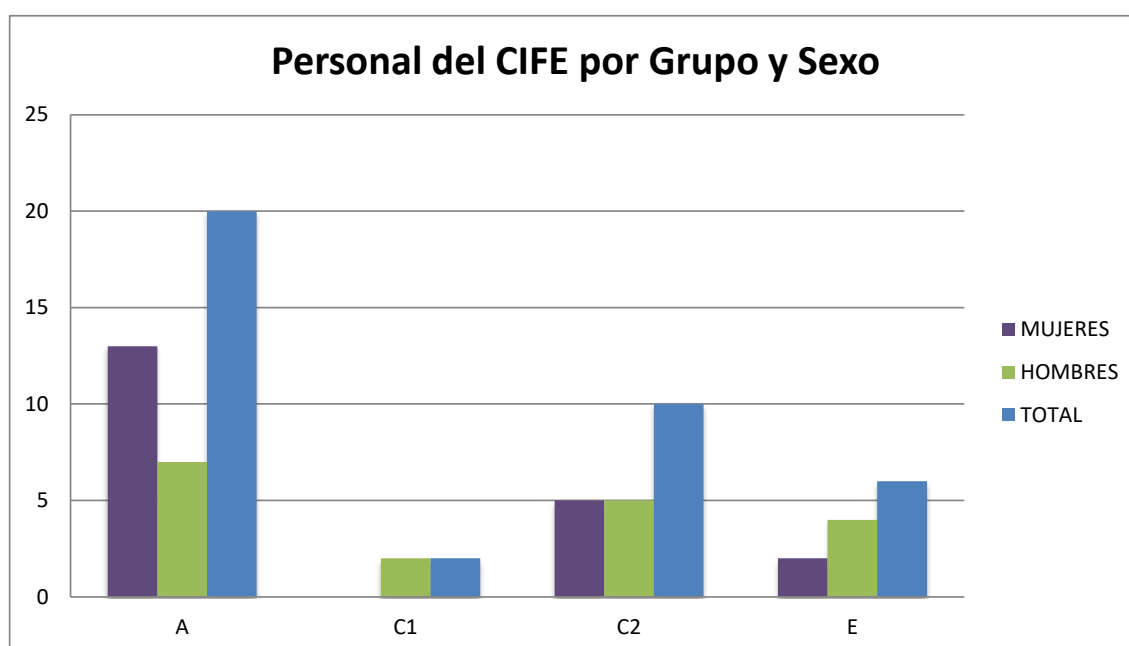
8 Análisis del personal del CIFE

8.1 Distribución del personal por grupo y sexo

PERSONAL DEL CIFE POR GRUPOS Y SEXO			
CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A	13	7	20

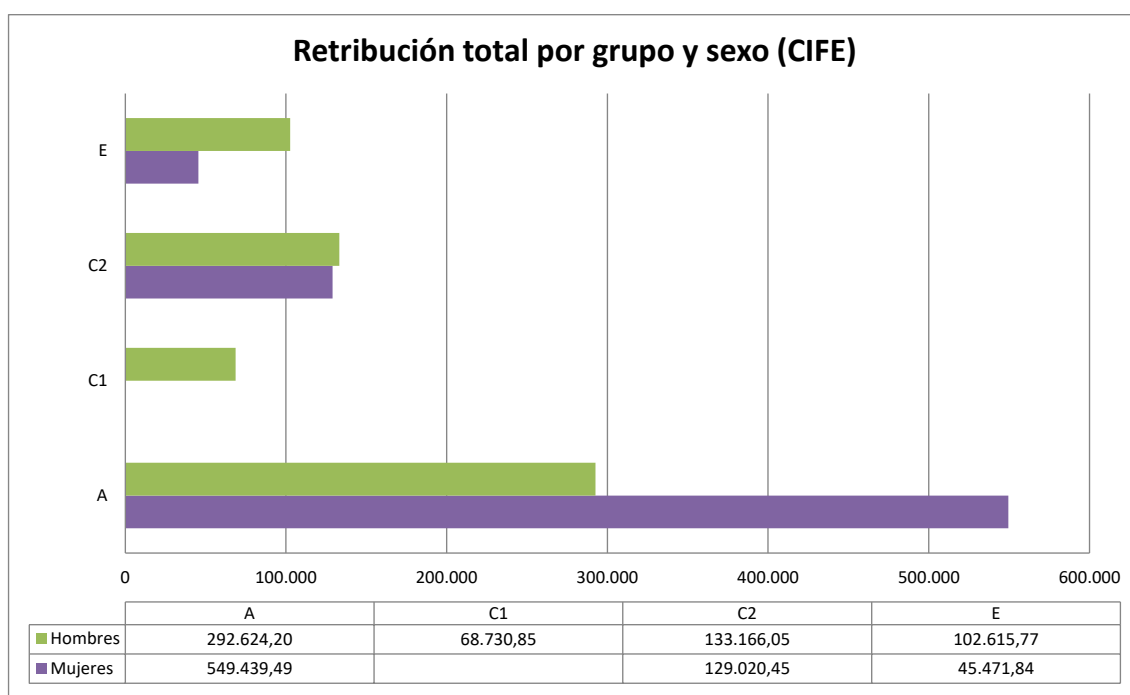
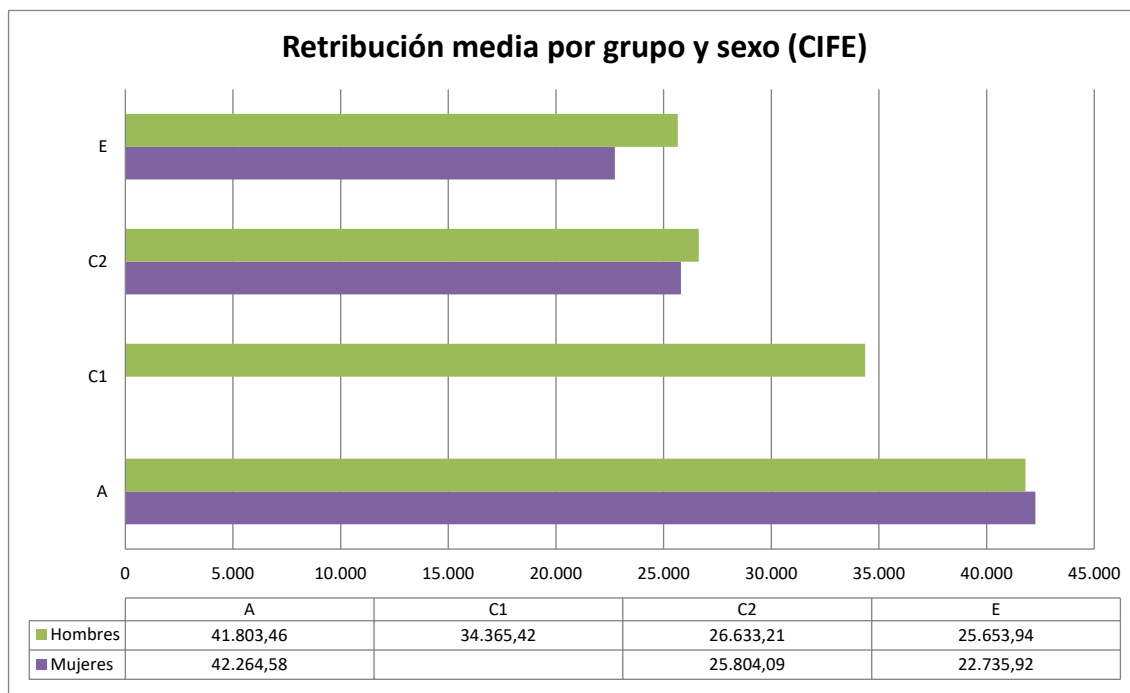


C1	0	2	2
C2	5	5	10
E	2	4	6



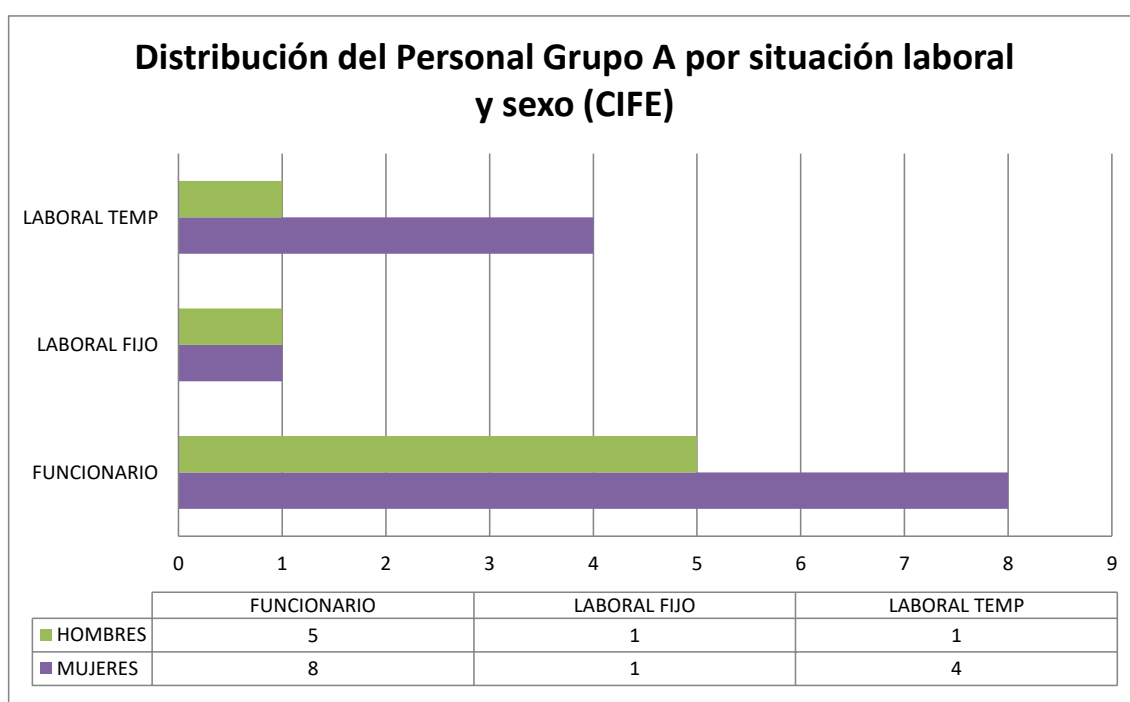


8.2 Retribuciones por Grupo y Sexo



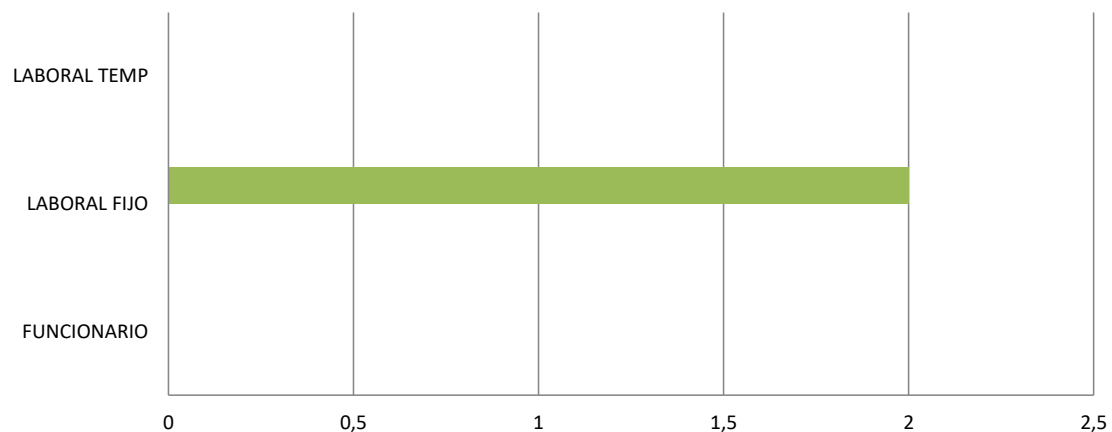


8.3 Distribución del personal por situación laboral y sexo





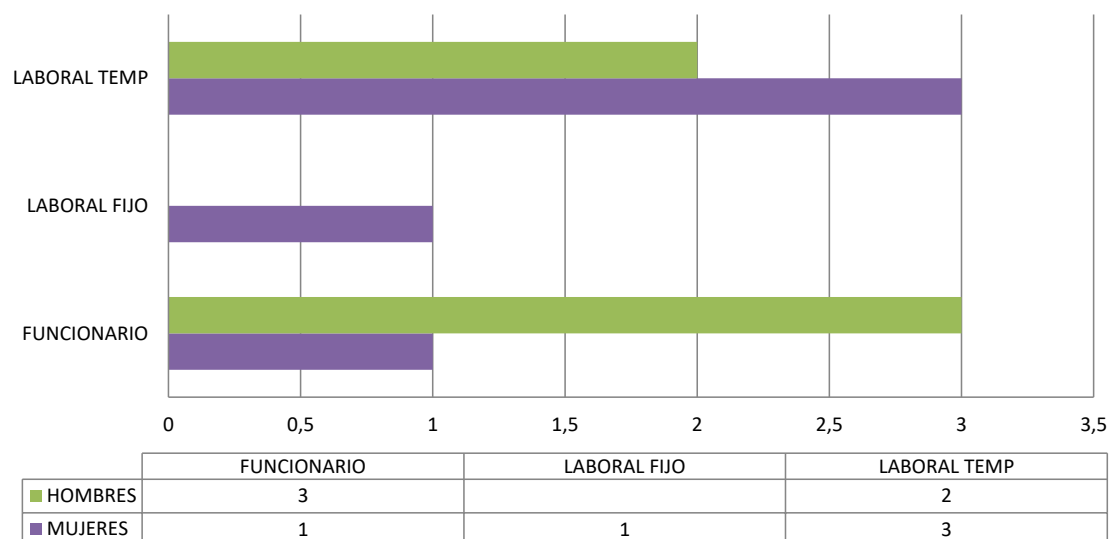
Distribución del Personal Grupo C1 por situación laboral y sexo (CIFE)



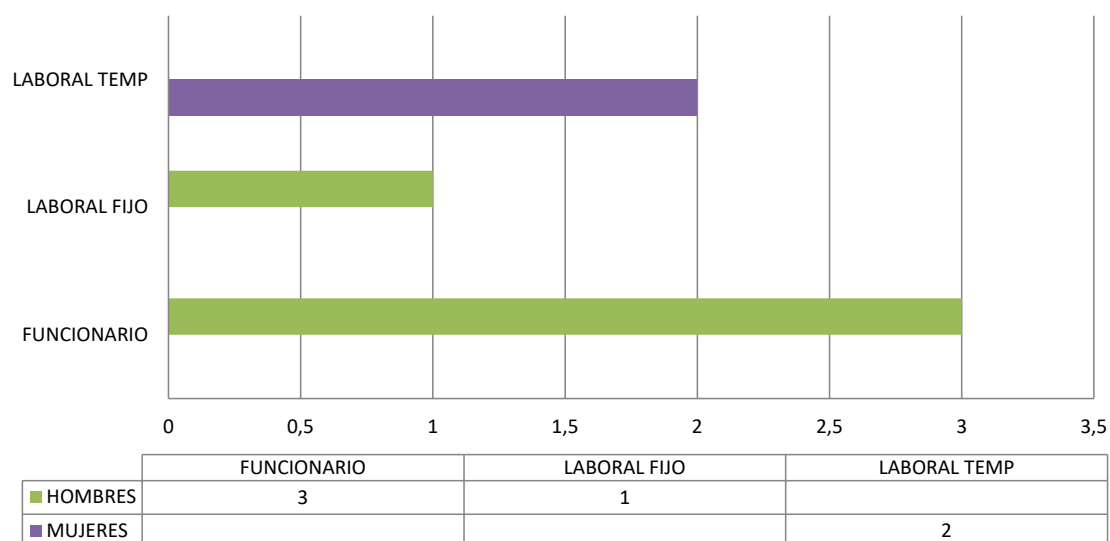
	FUNCIONARIO	LABORAL FIJO	LABORAL TEMP
HOMBRES		2	
MUJERES			



Distribución del Personal Grupo C2 por situación laboral y sexo (CIFE)



Distribución del Personal Grupo E por situación laboral y sexo (CIFE)

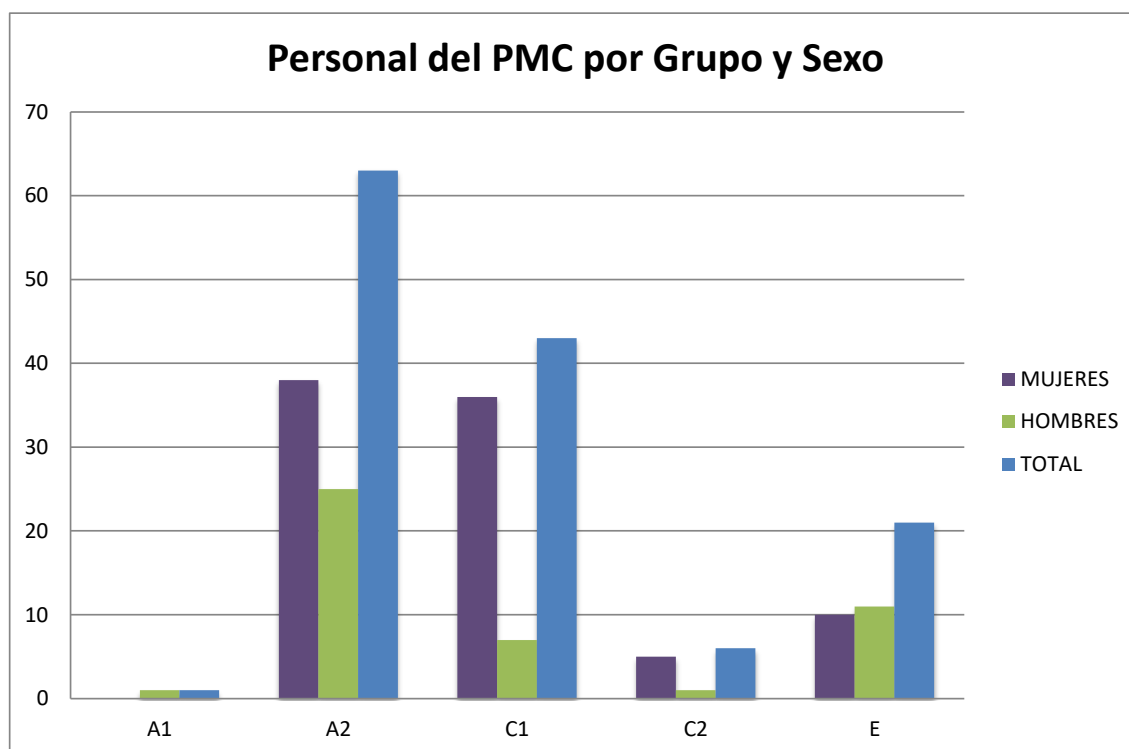




9 Análisis del personal del Patronato Municipal de Cultura

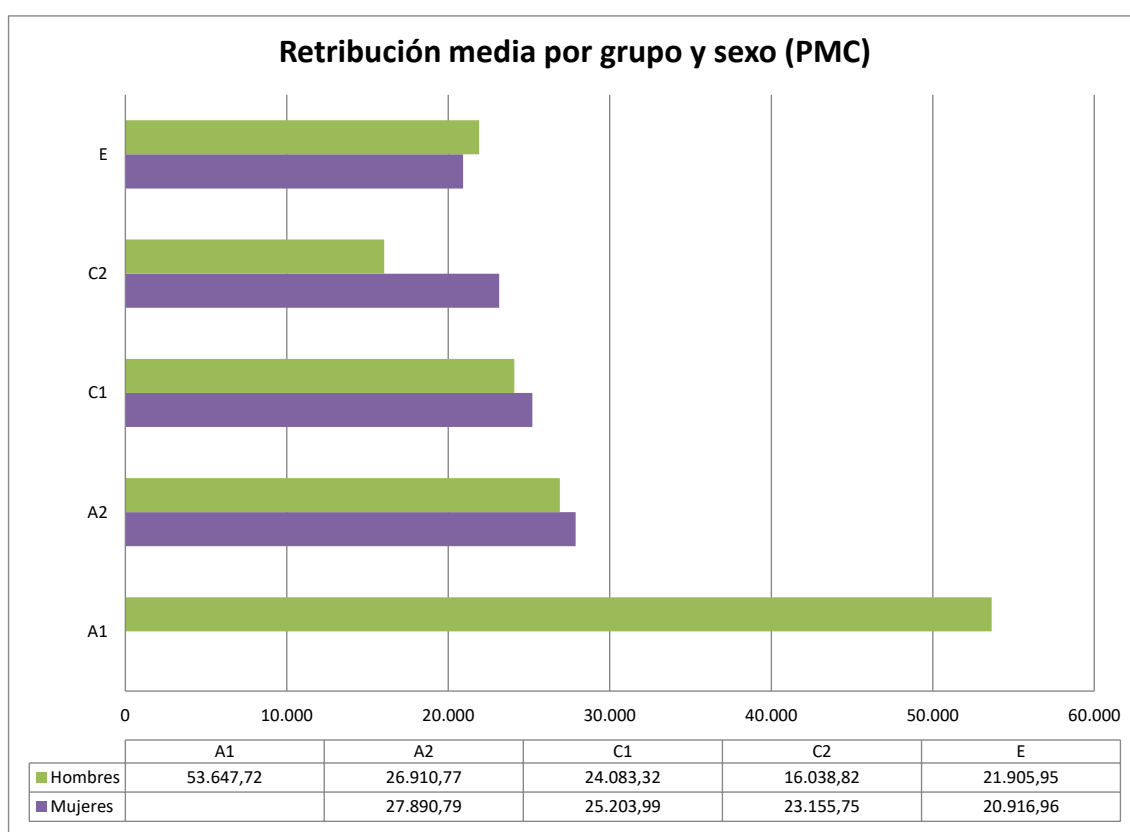
9.1 Distribución del personal por grupo y sexo

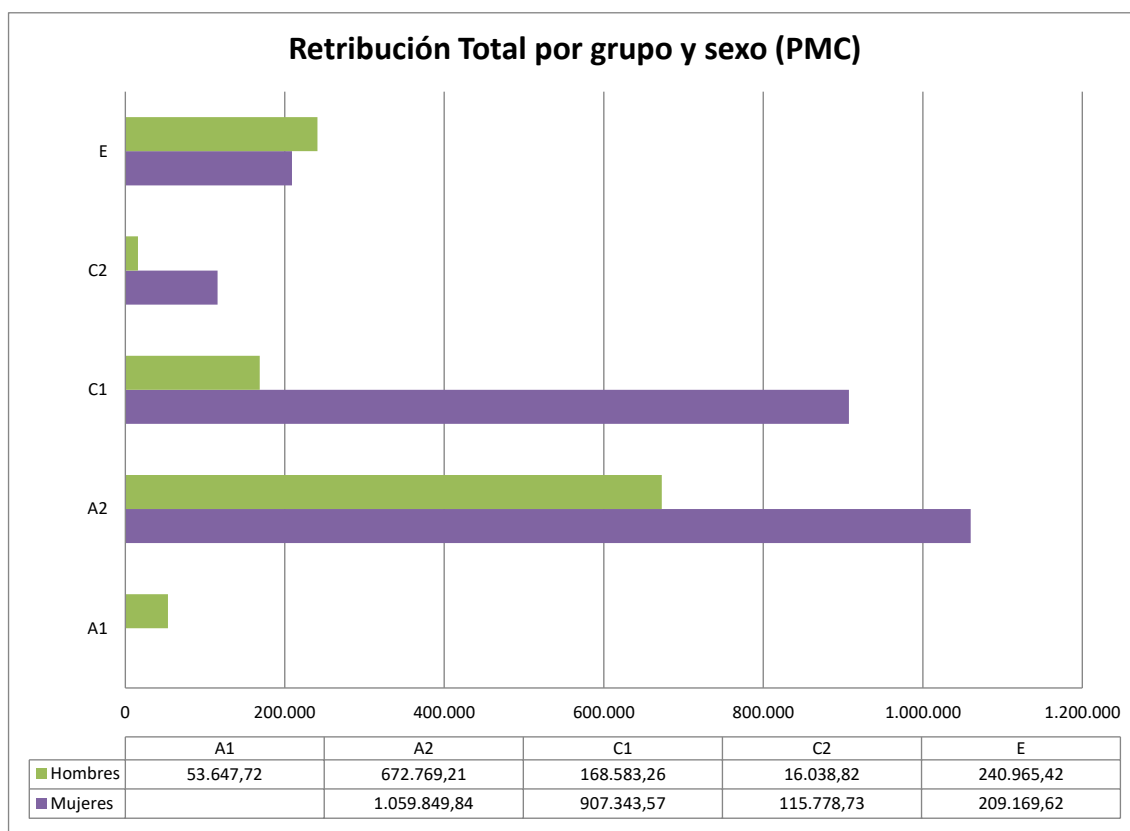
PERSONAL PMC POR GRUPOS Y SEXO			
CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A1	0	1	1
A2	38	25	63
C1	36	7	43
C2	5	1	6
E	10	11	21





9.2 Retribuciones por Grupo y Sexo

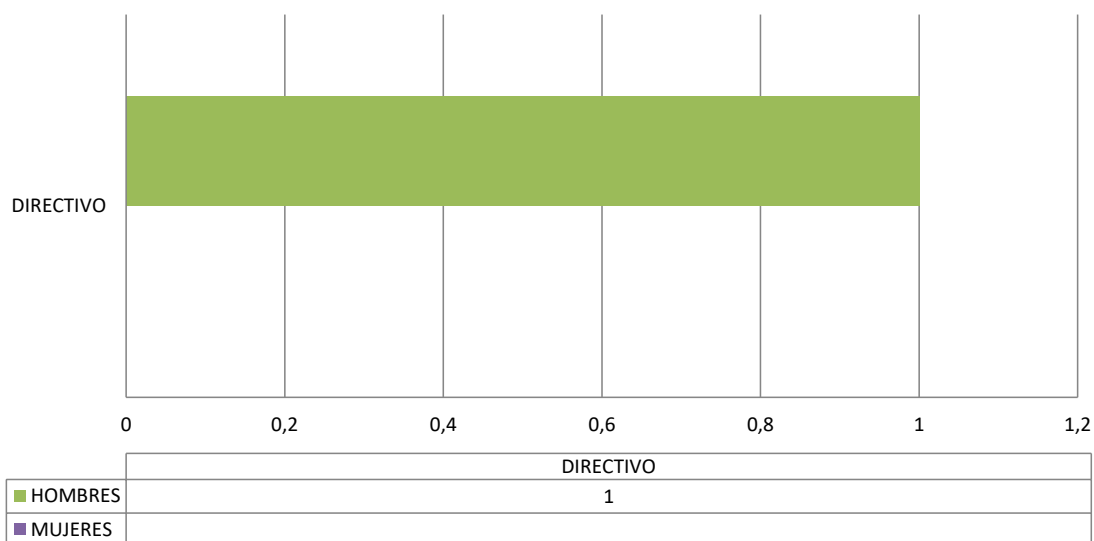




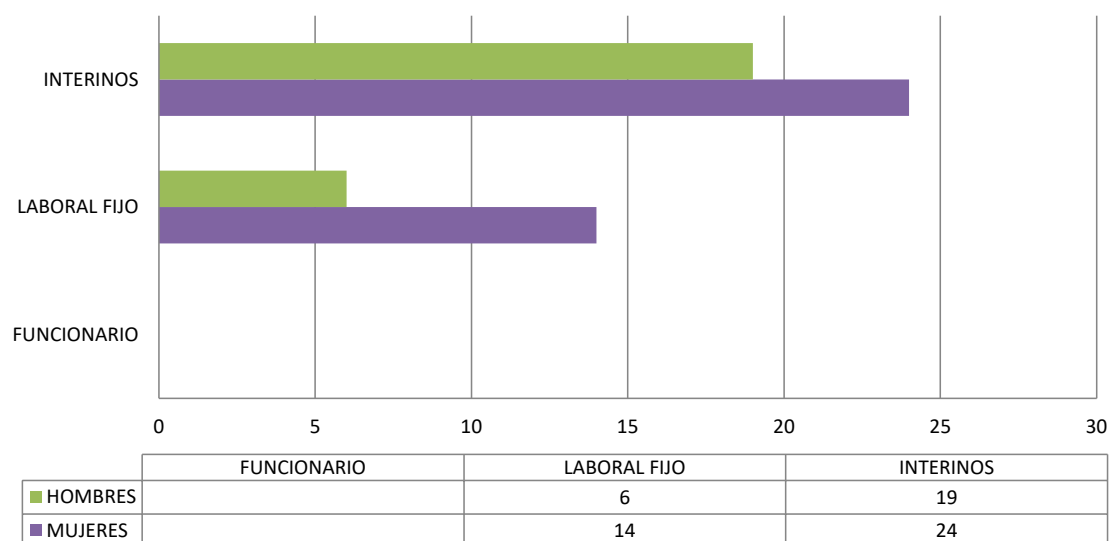
9.3 Distribución del personal por situación laboral y sexo



Distribución del Personal A1 por situación laboral y sexo (PMC)

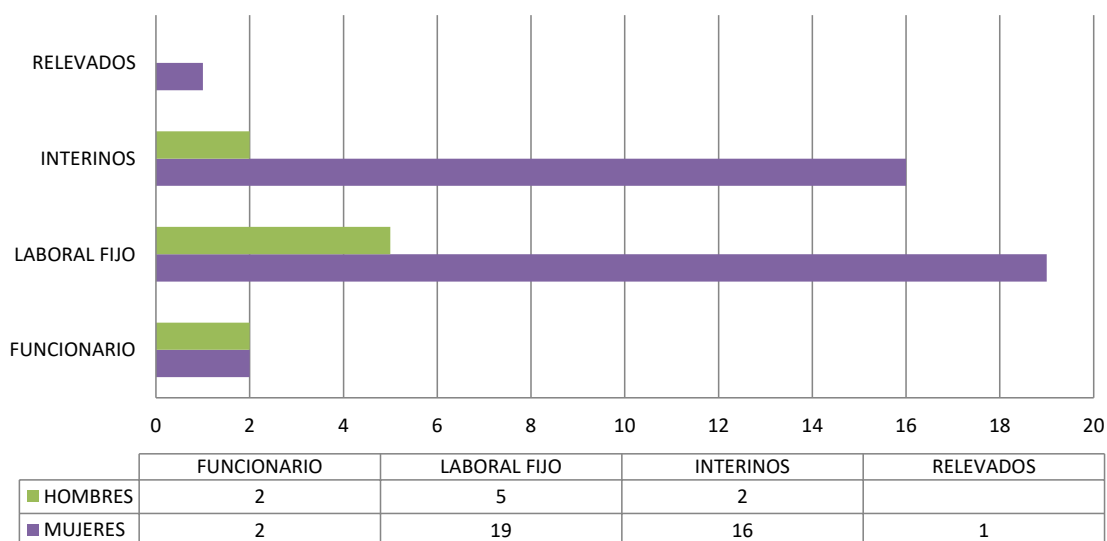


Distribución del Personal A2 por situación laboral y sexo (PMC)

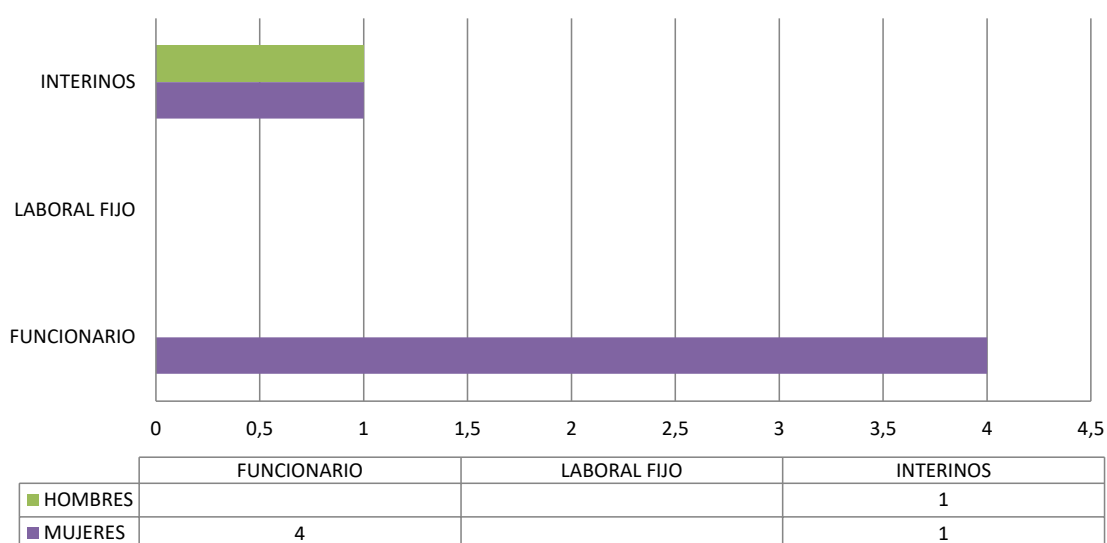




Distribución del Personal C1 por situación laboral y sexo (PMC)

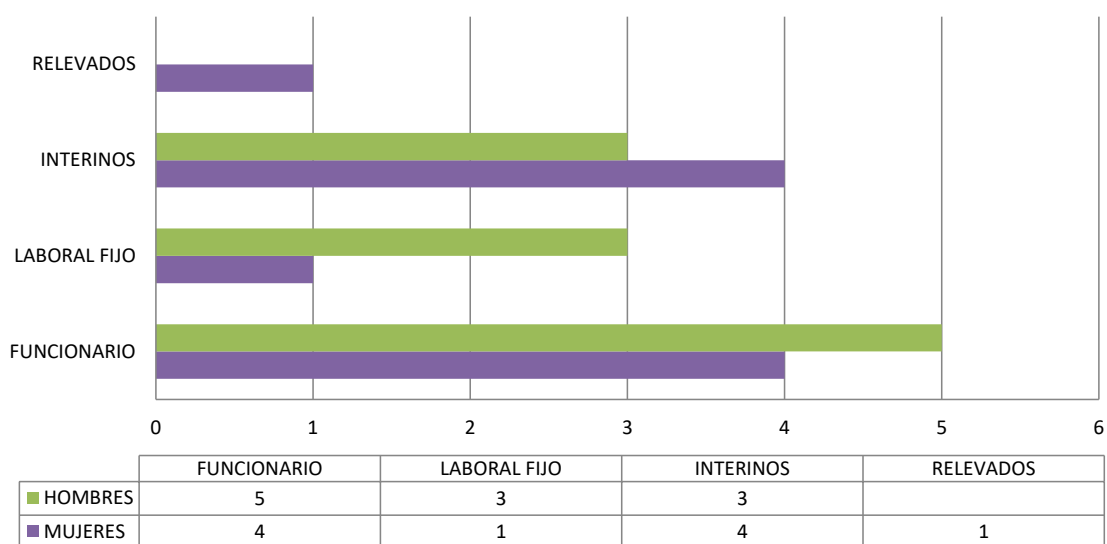


Distribución del Personal C2 por situación laboral y sexo (PMC)





Distribución del Personal E por situación laboral y sexo (PMC)

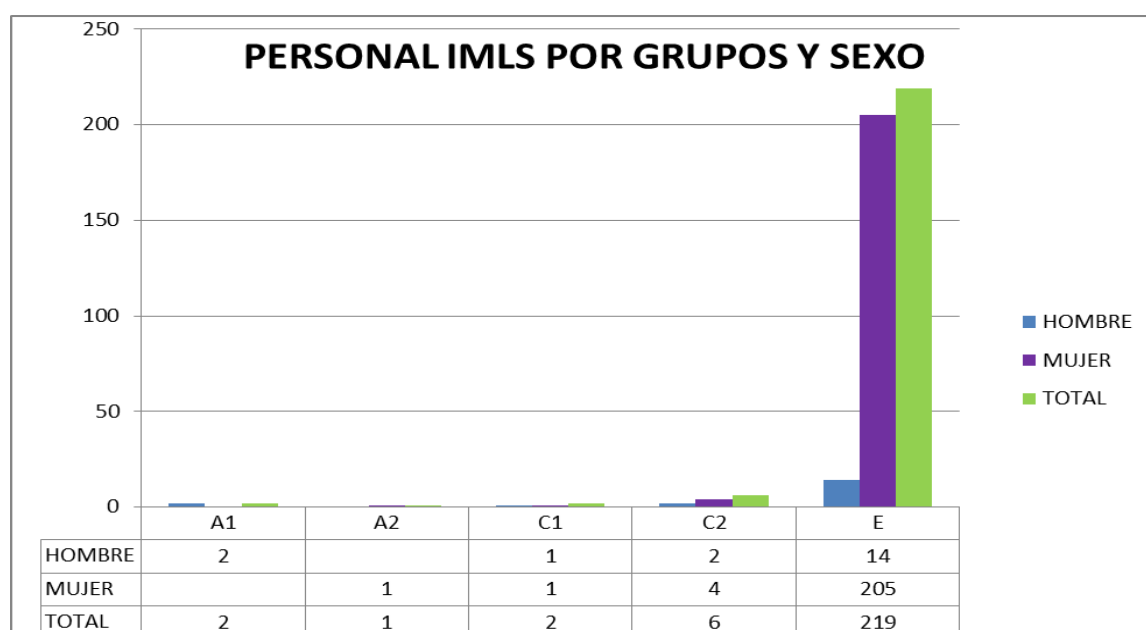




10. Análisis del personal del IMLS

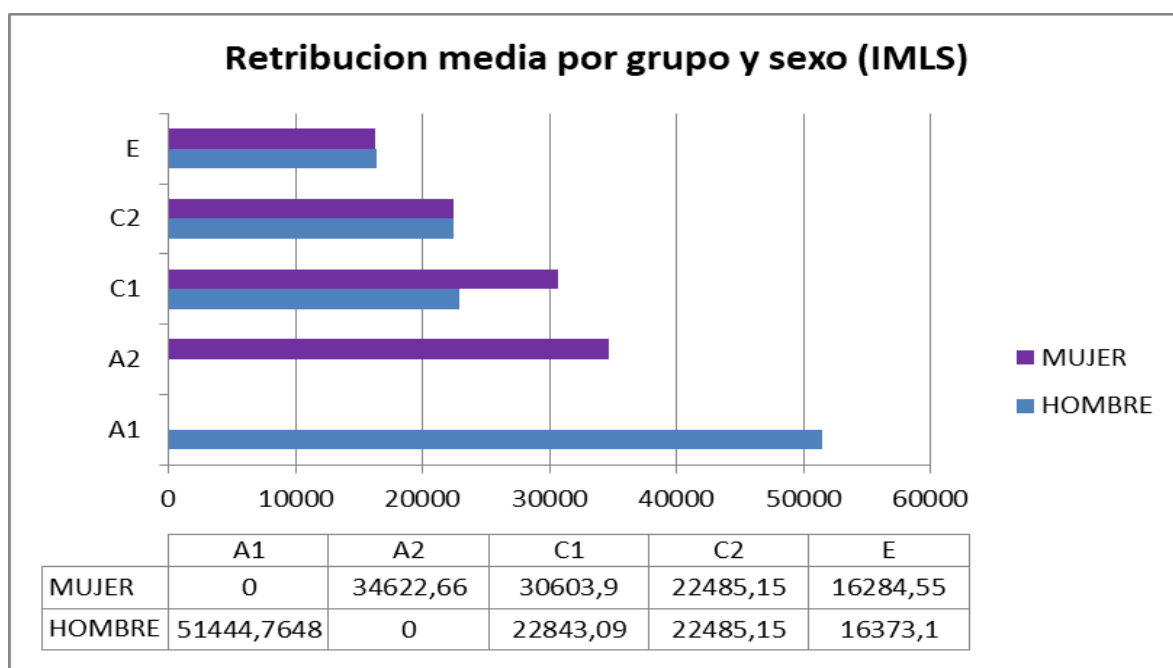
10.1 Distribución del personal por grupo y sexo

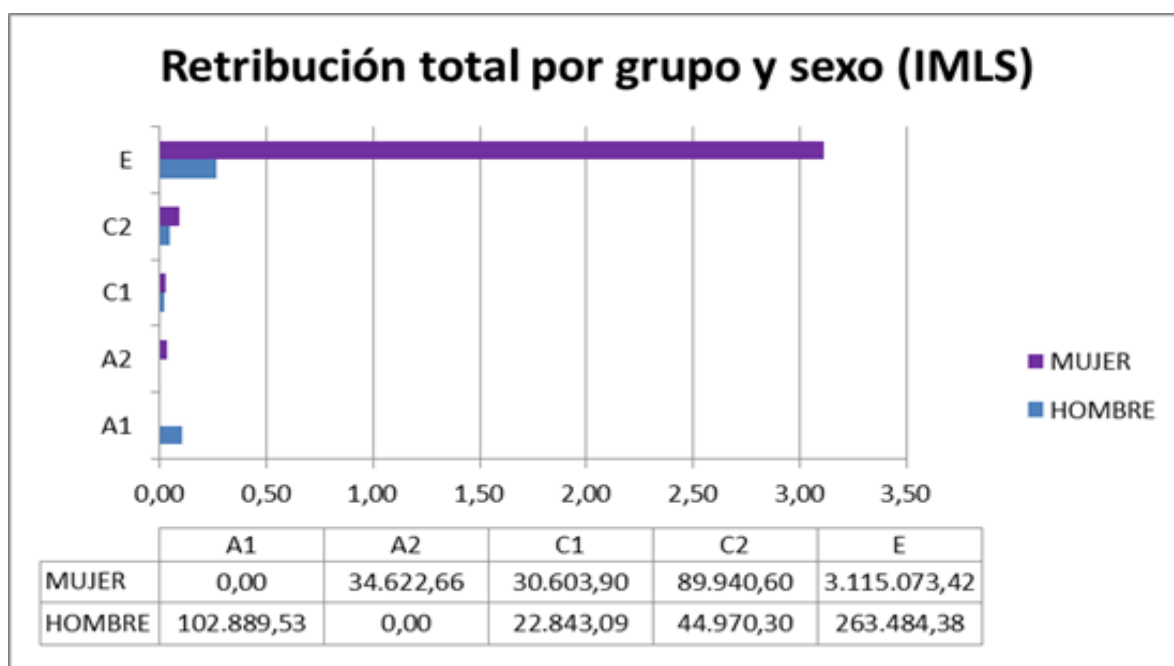
PERSONAL IMLS POR GRUPOS Y SEXO			
CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A1		2	2
A2	1		1
C1	1	1	2
C2	4	2	6
E	205	14	219





10.2 Retribuciones por Grupo y Sexo



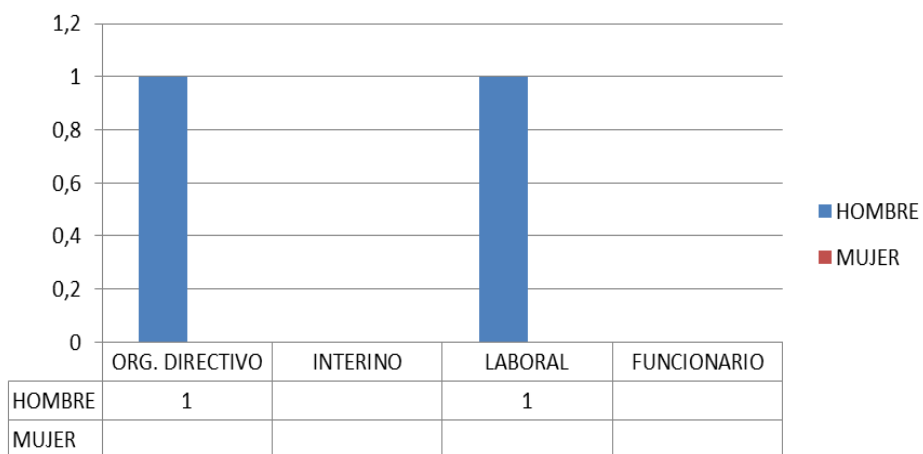


10.3. Distribución del personal por situación laboral y sexo

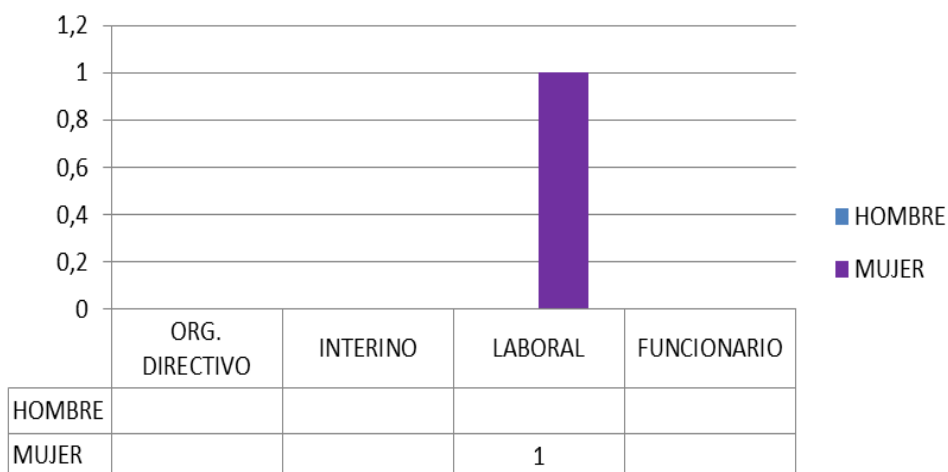
GRUPOS A1/A2



Distribución del Personal Grupo A1 por situación laboral y sexo (IMLS)



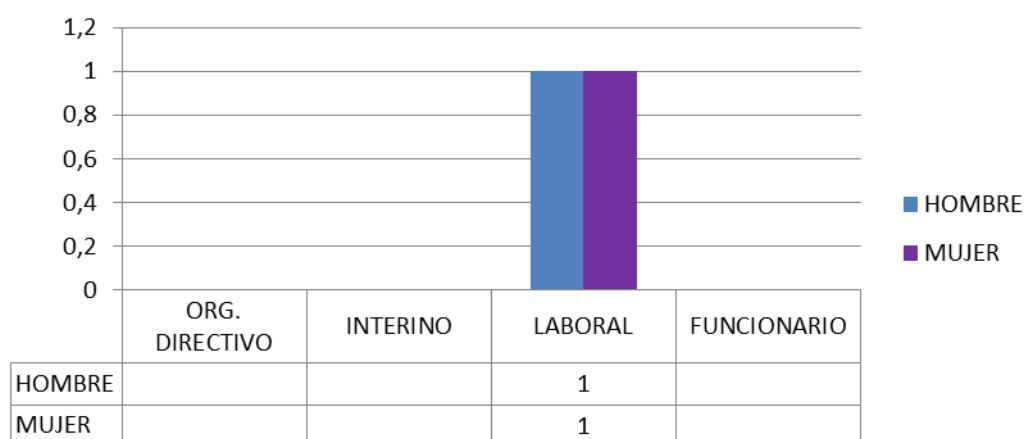
Distribución del Personal Grupo A2 por situación laboral y sexo (IMLS)



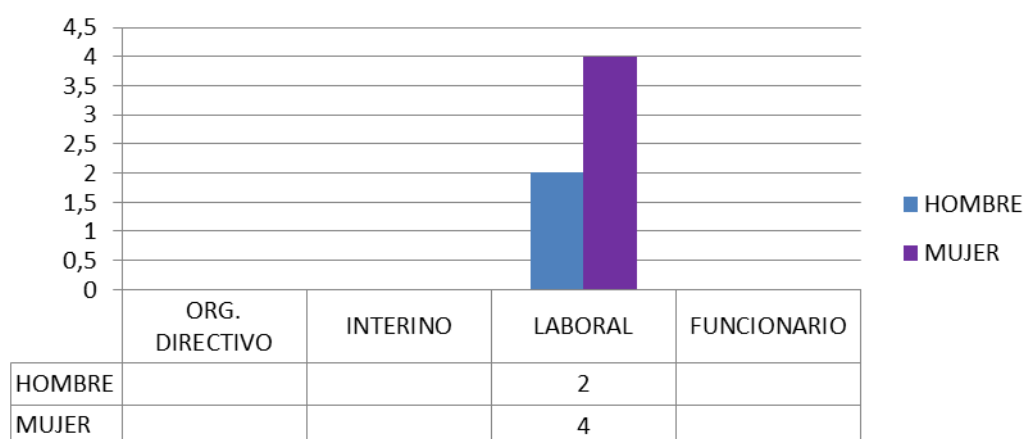


GRUPOS C1/ C2

Distribución del Personal Grupo C1 por situación laboral y sexo (IMLS)

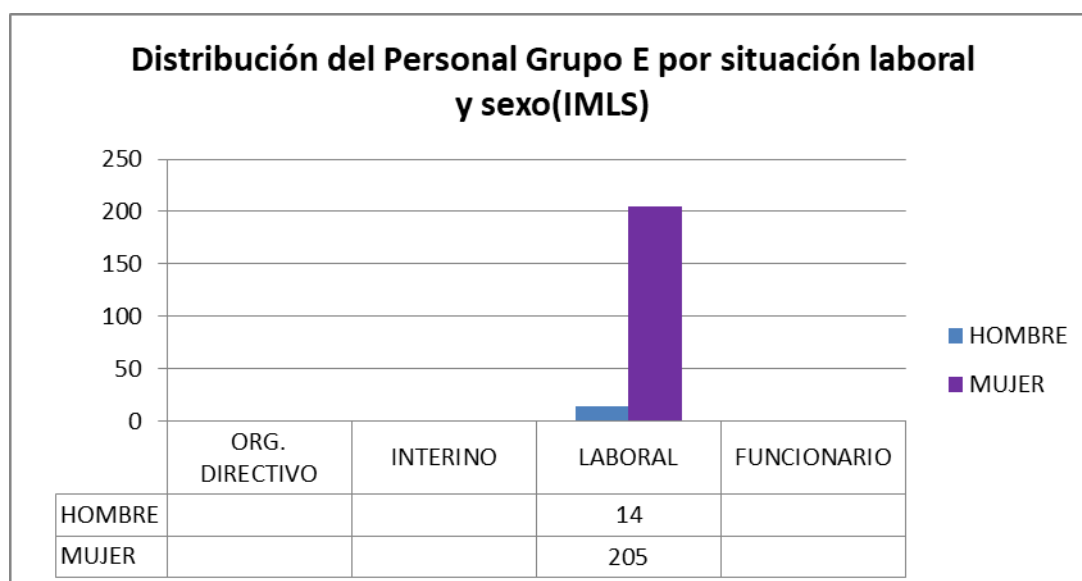


Distribución del Personal Grupo C2 por situación laboral y sexo (IMLS)





GRUPO E



11. Análisis del personal del PMD

11.1 Distribución del personal por grupo y sexo

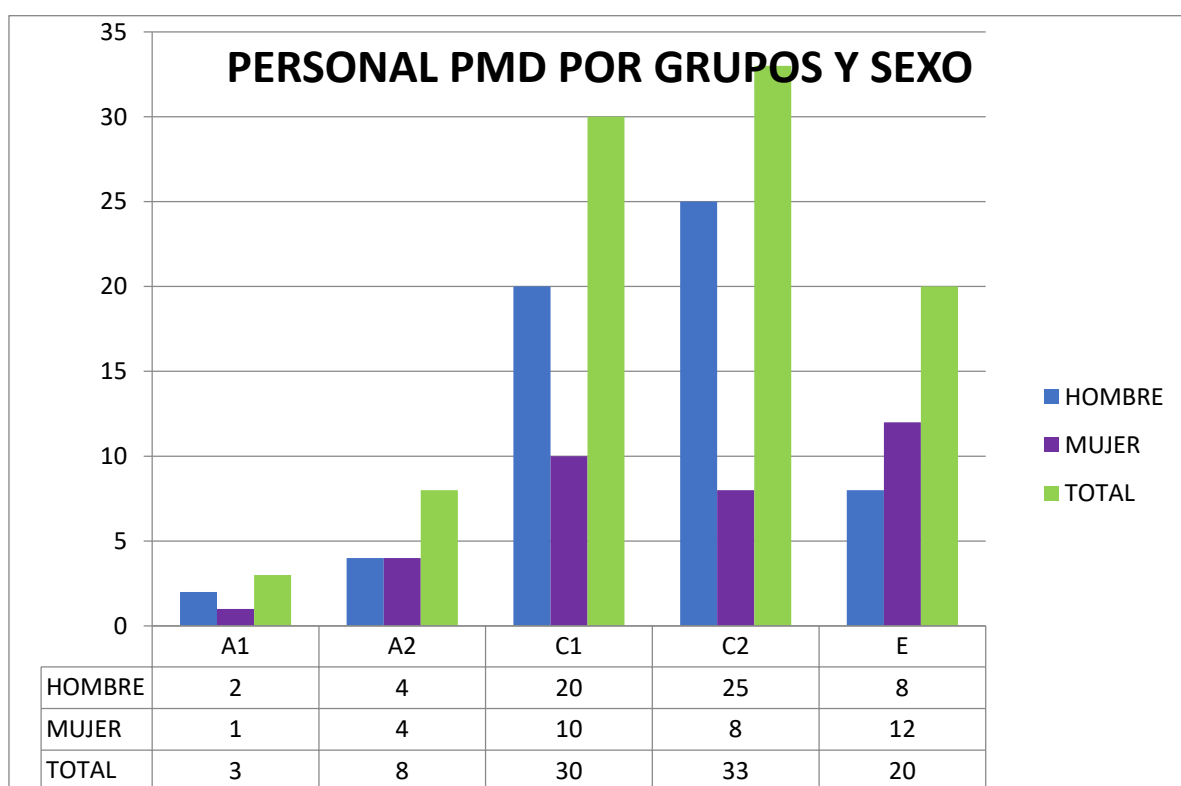
PERSONAL PMD POR GRUPOS Y SEXO				
CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
A1	1	2	3	



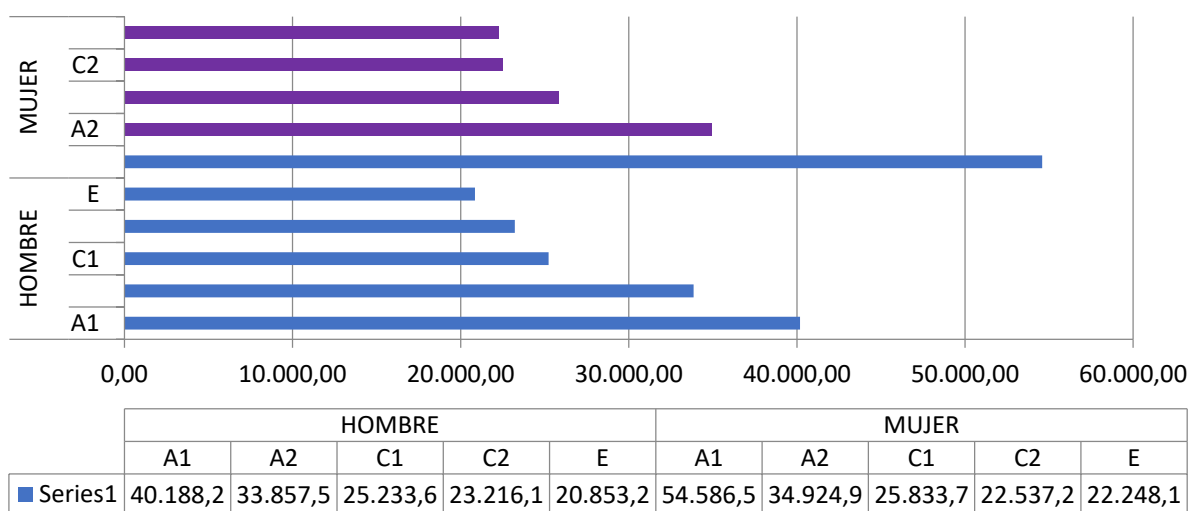
A2	4	4	8
C1	10	20	30
C2	8	25	33
E	12	8	20

11.2
Retr
ibuci
ones
por
Gru

po y Sexo

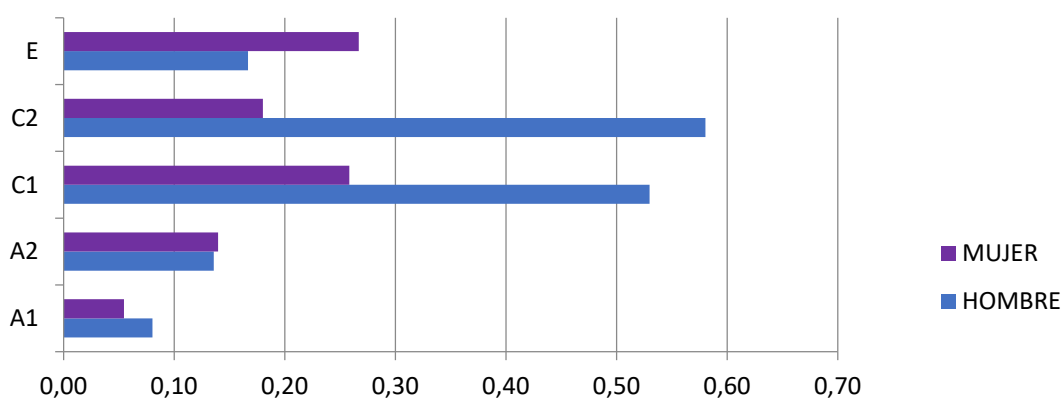


Retribución media por grupo y sexo (PMD)





Retribución total por grupo y sexo (IMLS)



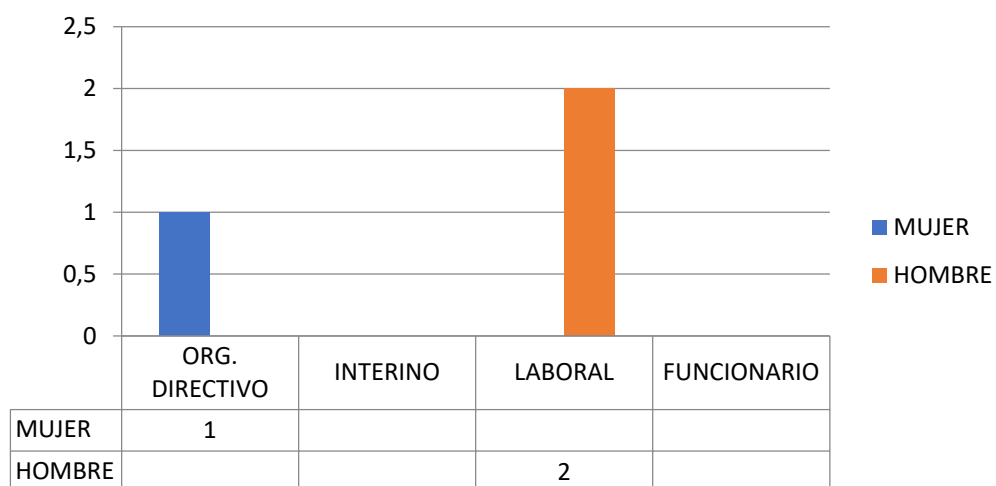
	A1	A2	C1	C2	E
MUJER	54.586,55	139.699,80	258.337,73	180.298,04	266.977,51
HOMBRE	80.376,54	135.765,48	529.907,04	580.403,51	166.825,90

11.3 Distribución del personal por situación laboral y sexo

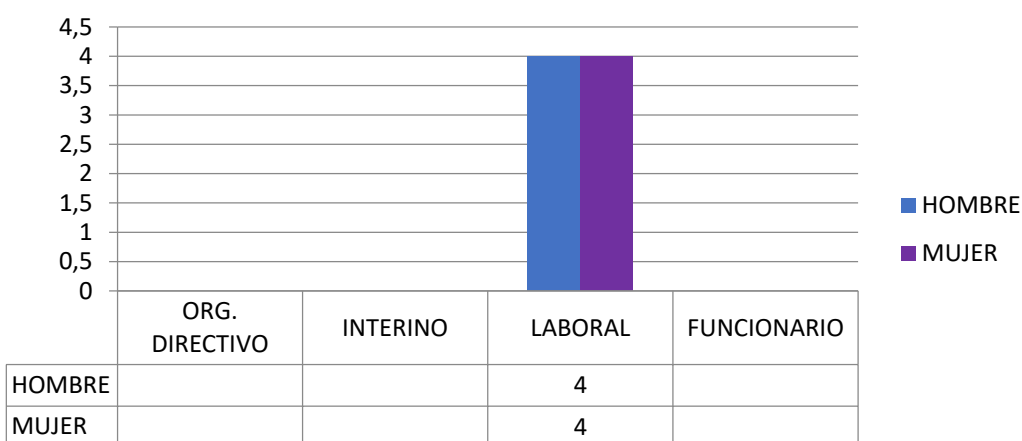
GRUPOS A1/A2



Distribución del Personal Grupo A1 por situación laboral y sexo (PMD)



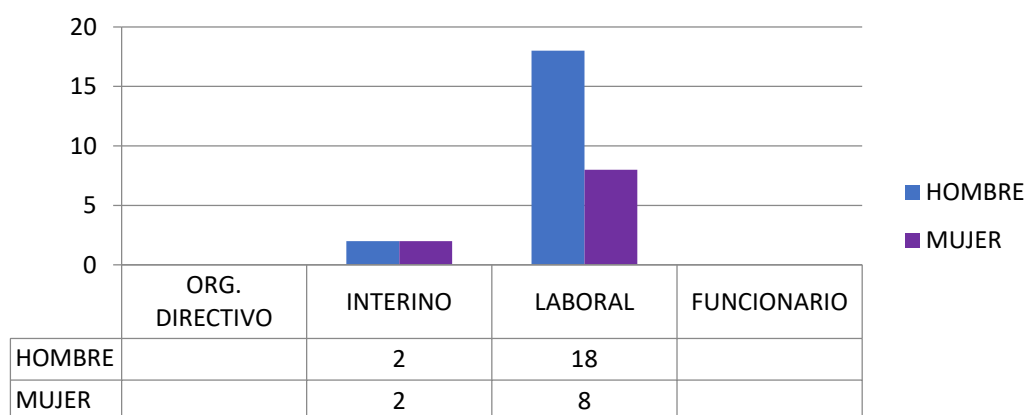
Distribución del Personal Grupo A2 por situación laboral y sexo (PMD)



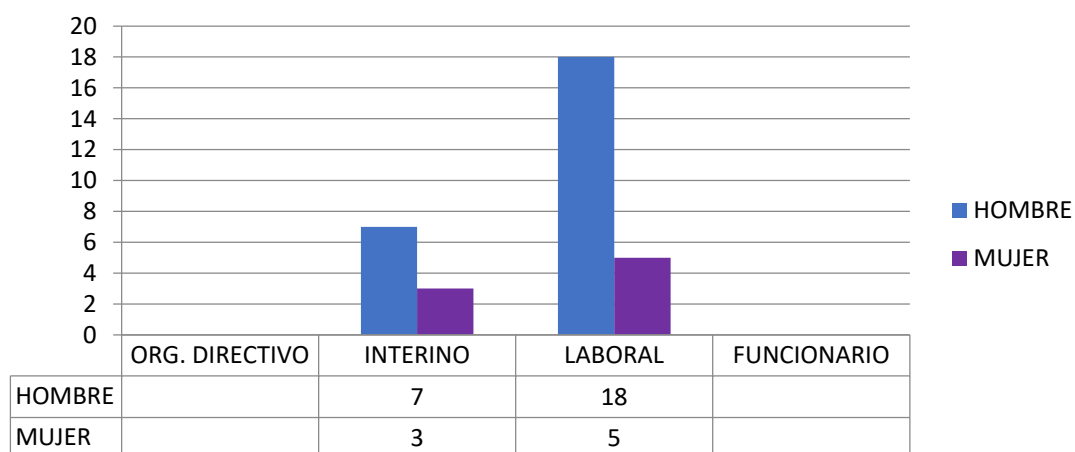


GRUPOS C1/ C2

Distribución del Personal Grupo C1 por situación laboral y sexo (PMD)



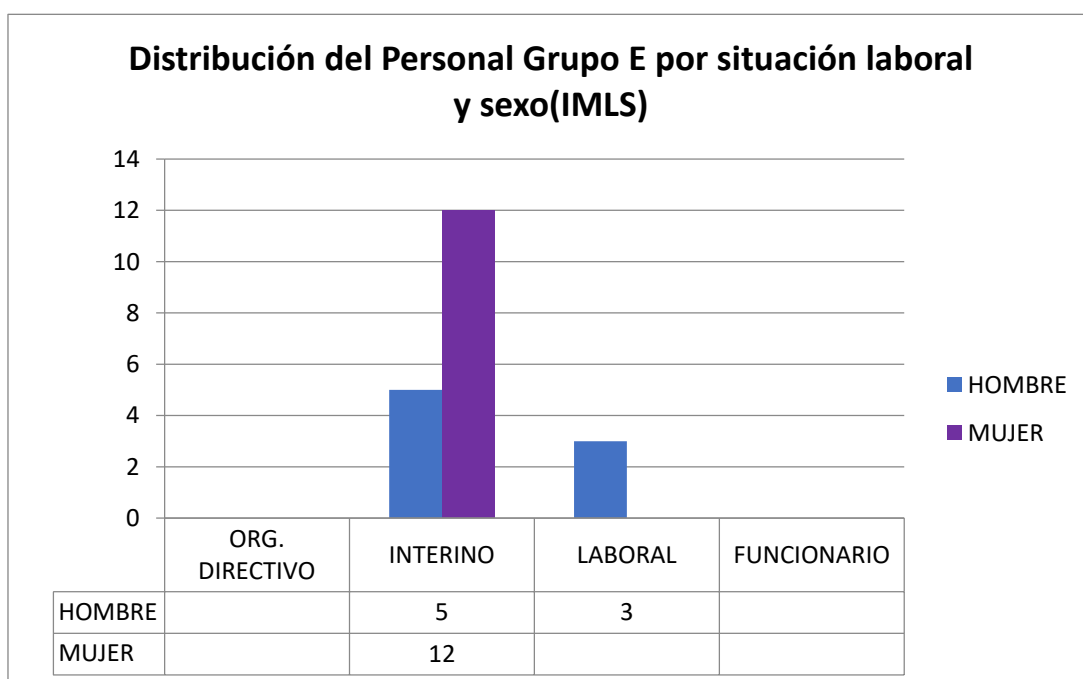
Distribución del Personal Grupo C2 por situación laboral y sexo (PMD)





GRUPO E

.-



12.CONCLUSIONES



Se exponen aquí las principales conclusiones realizadas a partir del diagnóstico elaborado consultando los datos del Departamento de Recursos Humanos y del Anuario Estadístico del Ayuntamiento de Fuenlabrada. Para determinar si existe **composición equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes aspectos abordados**, se tomará el criterio establecido en la Disposición Adicional 1ª de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: *“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”*.

El Ayuntamiento de Fuenlabrada cuenta con un total de **1.634** empleados y empleadas, de los cuales **613 pertenecen a Patronatos y Organismos Autónomos**: Cultura, Deportes C.I.F.E, O.T.A.F. e Instituto de la Limpieza. Se cuenta además con 45 personas como cargos electos y de confianza, haciendo un total de 1.679 empleados y empleadas.

- Acceso al empleo y contratación.

Dejando fuera los cargos electos y el personal de confianza, el Ayuntamiento y sus OOA cuenta con **781 hombres y 853 mujeres**, lo que representa un 47,8 de hombres y un 52,2 de mujeres, lo que puede decirse que es una composición bastante paritaria en términos generales.

En relación al **total de efectivos de cada colectivo** (funcionarios, personal laboral y personal directivo) el resultado en porcentaje sobre el total de la plantilla es el siguiente:

	Hombres %	Mujeres %
Personal funcionario	31,5	23,31
Personal laboral	15,72	28,45
Órganos directivos	0,48	0,42

Atendiendo a la **composición de sexos por sectores**, el mayor desequilibrio se encuentra en Policía, Bomberos, Trabajo Social, el colectivo de conductores, la rama administrativa y de limpieza, pudiéndose explicar este fenómeno en el contexto sociocultural, ya que las mujeres aún están en proceso de incorporación a determinadas profesiones que implican una actividad de riesgo, como las de policía o bombero/a, y al sector oficios que sigue siendo tradicionalmente masculino. Y a la inversa, existen ámbitos feminizados por su vinculación con tareas consideradas tradicionalmente femeninas; atención a las personas, intervención con familias, cuidados...etc., a los que los varones aún no se han incorporado. Es lo que se conoce como **“segregación horizontal” del mercado de trabajo**. Se pueden extraer los siguientes datos sobre sectores masculinizados y feminizados.

Policía	88 % hombres
Bomberos	100 % hombres
Trabajadoras sociales	95 % mujeres



Conductores	94 % hombres
Rama administrativa	84 % mujeres
Limpieza	93% mujeres

En cuanto al **nivel de estudios requerido para el puesto de trabajo**, nos encontramos con que hay un mayor número de concentración de mujeres en las Titulaciones Universitarias (superiores y medias), con un 62% dentro del grupo, lo que representa un 12% de la plantilla total. Los varones representan el 37% dentro del grupo, siendo un 7,3 % de la plantilla total. En cuanto al resto de grupos, las diferencias más significativas se encuentran en los grupos de E.G.B y asimilados, estando este grupo compuesto por el 70% de varones, y el porcentaje se repite en el grupo de certificado de escolaridad pero para el caso de las mujeres (69,5% mujeres dentro del grupo).

- Formación.

La **oferta formativa ha ido creciendo paulatinamente** a lo largo del tiempo, ofreciendo durante el año 2017 un total de 23 cursos en 11 áreas formativas. Realizaron formación un total de 424 personas, siendo el 67,9% mujeres, de los sectores mayoritariamente de policía (23% mujeres formadas frente a 76% varones), cultura (87% mujeres frente a 12,5% varones) y urbanismo (60,5% mujeres frente a 39,4 varones). Destacar que prácticamente toda la oferta formativa se realiza on-line (sólo un curso se realizó presencial).

Por **grupo profesional**, la gran mayoría han sido de los grupos de administración donde el 94% de las personas que han participado en la formación de este grupo han sido mujeres, policía donde el 15% han sido mujeres, técnicos/as medios y superiores siendo el 61% mujeres, agrupaciones profesionales 76% mujeres y conserjes/as donde el 81% han sido mujeres dentro de este grupo profesional.

- Conciliación de la vida personal y familiar.

No se disponen de datos actualizados en cuanto a la utilización de la flexibilización del tiempo de trabajo. Según artículo 37. "CRITERIOS DE ORDENACIÓN DE HORARIOS Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA", del Acuerdo Colectivo de Condiciones Comunes de Empleado y Empleadas público/as del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OO.AA. en la redacción que resulta del texto consolidado del 29 de Octubre de 2018, *"Se considera horario ordinario de mañana la jornada de 8:00 a 15:00 h, estableciéndose una tiempo flexible entre las 7:30 y las 8:30 y entre las 14:30 y las 15:30 de lunes a viernes que garantice un horario fijo presencial de 8:30 a 14:30"*.

"Como horario ordinario de tarde la jornada es de 15:00 a 22:00 h (salvo en el IMLS-P cuya jornada ordinaria de tarde se extiende hasta las 23:00 h), estableciéndose un tiempo flexible entre las 14:30 y las 15:30 y entre las 21:30 y las 22:30, que garantice un horario fijo presencial de 15:30 a 21:30. No obstante se establece un tiempo flexible entre las 14:30 y las 15:30 y entre las 21:30 y las 22:30".



Estas medidas de flexibilización horaria que regula el citado Acuerdo Colectivo se establecen en aquellos departamentos que organizativamente son posibles con la autorización de la Dirección de RRHH.

La tendencia social es que exista un desequilibrio importante en la solicitud y disfrute de los permisos y licencias vinculados a la conciliación de la vida profesional y familiar, en especial los que suponen una reducción salarial (reducción de jornada, excedencia por cuidado de familiar), de modo que las solicitantes y beneficiarias de las medidas son en su mayoría mujeres. Sería importante para este punto realizar una encuesta sobre necesidades específicas de la plantilla y recoger los datos de manera sistemática para tener un conocimiento más profundo del tema.

- Salud laboral.

A partir de la memoria de siniestralidad laboral del 2017 elaborada por RRHH se han extraído los siguientes datos que aparecen.

De un total de 172 accidentes laborales, el 64% fueron de varones y el 35% de mujeres. De ellos la mitad aproximadamente en uno y otro sexo terminaron en baja laboral.

Por departamentos los que cuentan con mayor siniestralidad laboral son policía y medio ambiente, suponiendo en conjunto el 47% del total de los accidentes laborales.

	% del total
POLICÍA	19%
MEDIO AMBIENTE	28%

La causa más común de accidente laboral es la de sobreesfuerzo físico y golpe contra, suponiendo el 45 % del total de accidentes laborales.