

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL



SUMARIO

INTRODUCCIÓN Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL.....	5
PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL.....	17
EJE 1: Compromiso de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres ...	18
EJE 2: Participación igualitaria en los órganos de representación y decisión ...	23
EJE 3: Igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, la promoción y el desarrollo profesional	25
EJE 4: Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.....	28
EJE 5: Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género	34
EJE 6: Erradicación del acoso sexual o por razón de sexo	36
VIGENCIA.....	39
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	39
FUENTES CONSULTADAS	40

1.- Introducción y Declaración de Principios.

La Constitución Española en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El principio de Igualdad, es asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son objetivos que deben integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición adicional octava, apartado segundo, expresa taxativamente la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.

La ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge en su artículo 45: *“Las empresas -todas, tanto en el sector público como en el privado- están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.”*

Los Planes de Igualdad en las empresas, se definen en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

La Ley define también cómo deben elaborarse: *“Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”*

El Ayuntamiento de Puerto Real, aplicando el principio de Igualdad, y dando cumplimiento a los preceptos legales, aborda la elaboración del presente Plan de Igualdad de Oportunidades, cuyo ámbito de actuación es la propia empresa del Ayuntamiento de Puerto Real en toda su extensión y para todas las personas que prestan sus servicios en él y cualquiera que sea su relación laboral.

En el marco de este Plan de Igualdad en la empresa se deberá seguir profundizando en las posibles desigualdades entre trabajadoras y trabajadores con la finalidad de corregirlas, creando una nueva cultura empresarial donde se valoren en su justa medida las habilidades y competencias de unas y otros, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, proponiendo en su caso las acciones que se consideren necesarias.

Igualmente deberá poner las bases para que la conciliación de la vida laboral y personal de todas las personas que aquí trabajan sea una realidad, así como contribuir a la eliminación de la violencia de género y del acoso sexual y por razón de género.

Todo ello respetando en todo momento los principios de transversalidad o mainstreaming y poniendo especial cuidado en que el lenguaje sea inclusivo.

El presente plan está estructurado en seis ejes o líneas de actuación:

- Compromiso de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres
- Participación igualitaria en los órganos de representación y decisión
- Igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, la promoción y el desarrollo profesional
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
- Erradicación del acoso sexual y por razón de género.

En el desarrollo de estas líneas de actuación se diseñan 17 objetivos específicos que a su vez se plasman en 29 medidas concretas (acciones), con definición de las áreas responsables de las mismas, así como los indicadores o criterios de evaluación de cada una de ellas.

Hay que resaltar que todas las medidas están dirigidas tanto a hombres como a mujeres y que debe potenciarse su uso y aplicación en relación a ambos sexos.

Para poder ejecutar el Plan de Igualdad es necesario contar con el compromiso de todas las personas que forman parte de este ayuntamiento, para superar con una mentalidad abierta, los viejos estereotipos y prejuicios.

Hagamos del ayuntamiento un lugar de trabajo donde la convivencia entre mujeres y hombres se produzca en un espacio justo, igualitario y respetuoso con las diferencias de las personas así como con las necesidades que se presentan a lo largo de la vida.

El logro de la igualdad en nuestra organización, será el logro de todas y cada una de las personas que trabajamos en ella.

Situación de Partida.

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	122	34,56	231	65,44	353

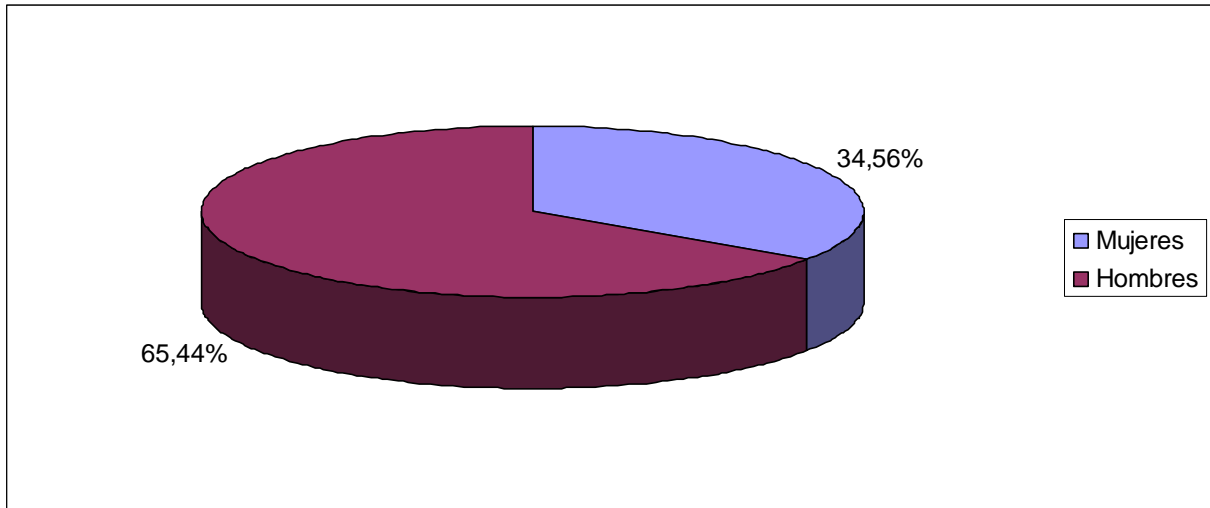


Fig.1. Elaboración propia. Fuente: Unidad de Personal y Relaciones Laborales

Tabla 2.- Distribución de la plantilla por edades y sexo en 2013

Distribución de la plantilla por edades y sexo					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 30 años	0	0,00	0	0,00	0
30 - 44 años	55	45,08	67	54,92	122
45 - 54 años	38	27,34	101	72,66	139
55 - 65 años	29	32,22	61	67,78	90
Mayores de 65 años	0	0,00	2	100,00	2
TOTAL	122	34,56	231	65,44	353

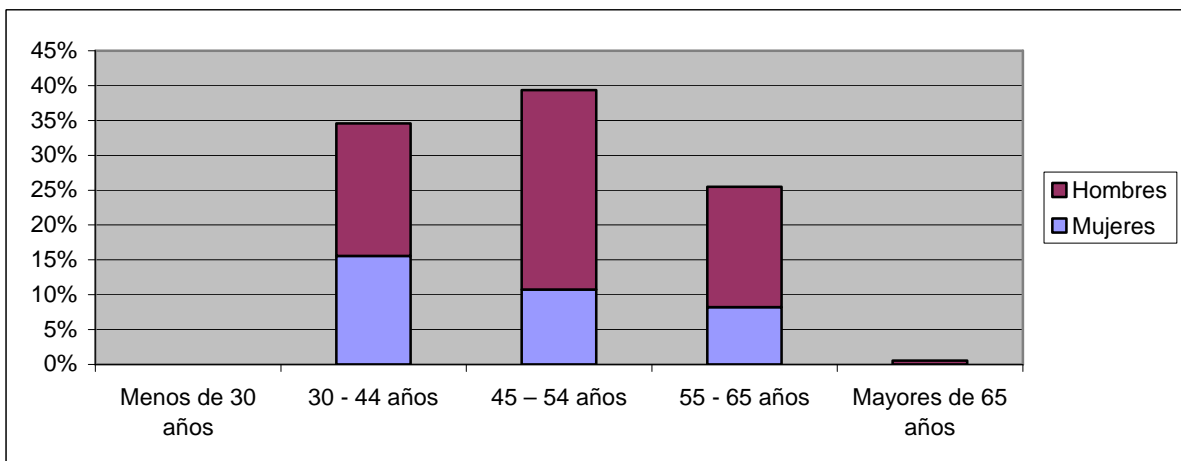


Fig. 2. Elaboración propia. Fuente: Unidad de Personal y Relaciones Laborales

Diagnóstico

El personal que forma la plantilla del Ayuntamiento de Puerto Real, a fecha 31/12/2013 y según datos facilitados por el departamento de RR.HH., asciende a un total de 353 personas.

Su análisis por sexo arroja que hay una mayor presencia global de hombres (65,44 %) frente a mujeres (34,56 %), tal y como se muestra en la figura 1.

En los tramos por edades, la diferencia entre el número de hombres y mujeres, aunque aparece en todos los ítems, se acentúa aún más en los de mayor edad. A partir de los 45 años la presencia masculina es notablemente superior, siendo reflejo ello de un serio desequilibrio de género. En ninguna de las franjas el número de mujeres es superior al de hombres. (figura 2).

Los motivos para este desequilibrio pueden encontrarse en la tardía incorporación de la mujer al ámbito laboral, que fue masivo a partir de las décadas de los 80 y 90 en España.

Cabe destacar la inexistencia de personal por debajo de los 30 años de edad, lo que pone de manifiesto la dificultad para el acceso a la administración pública local de la juventud en general.

Tabla 3.- Distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato

Distribución de la plantilla por tipo de contratos y sexo					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Funcionario/a	55	36,42	96	63,58	151
Funcionario/a interino/a	0	0,00	1	100,00	1
Laboral Fijo	57	31,67	123	68,33	180
Indefinido	0	0,00	0	0,00	0
Temporal	9	47,37	10	52,63	19
Eventual	1	50,00	1	50,00	2
TOTAL	122	34,56	231	65,44	353

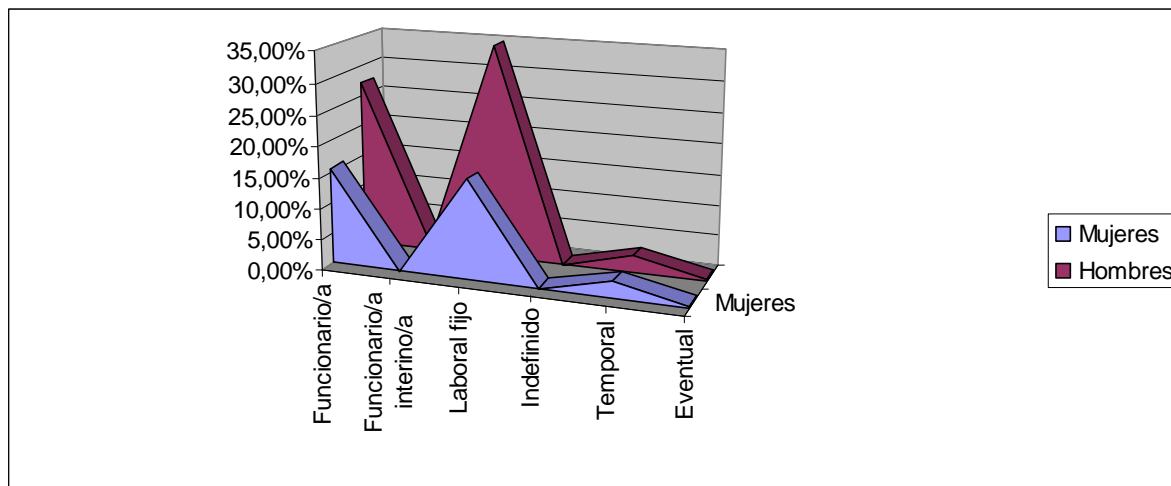


Fig.3 .Elaboración propia. Fuente: Unidad de Personal y Relaciones Laborales

Diagnóstico

En relación al tipo de contrato, los hombres están más representados en los contratos laborales fijos. La circunstancia que explica este dato es que muchos de los puestos denominados como “de oficios” (fontanería, carpintería, electricidad...), con frecuencia masculinizados, se cubren por medio de esta modalidad contractual.

Aunque en general están más representados en cualquier tipo de relación, laboral o funcionarial, al ser el número de hombres mayor que el de mujeres.

Tabla 4: Distribución de la plantilla por servicio y sexo

Distribución de la plantilla por servicio					
Unidad o Servicio	Mujeres	%	Hombres	%	Total
U.A. Alcaldía	7	63,64	4	36,36	11
U.A. Archivo Gral.	3	75,00	1	25,00	4
U.A. Asesoría Jurídica	1	50,00	1	50,00	2
U.A. C.Cívico Río San Pedro	4	50,00	4	50,00	8
U.A. Contratac.y Patrimonio	2	40,00	3	60,00	5
U.A. Cultura y Fiestas	6	22,22	21	77,78	27
U.A. Deportes	5	16,67	25	83,33	30
U.A. Educación, Juventud, Solidaridad y Voluntariado	7	87,50	1	12,50	8
U.A. Estadística	2	100	0	0,00	2
U.A. Fomento y Desarrollo Económico	1	25,00	3	75,00	4
U.A. Igualdad	7	100	0	0,00	7
U.A. Informática	0	0,00	7	100	7
U.A. Infraestructura	2	4,65	41	95,35	43
U.A. Intervención	4	50,00	4	50,00	8
U.A. Medio Ambiente	3	15,79	16	84,21	19
U.A. Oficina Técnica	2	50,00	2	50,00	4
U.A. Participación Ciudadana	7	77,78	2	22,22	9
U.A. Policía Local	3	5,36	53	94,64	56
U.A. Registro Gral.	4	80,00	1	20,00	5
U.A. Rentas	3	60,00	2	40,00	5
U.A. RR.HH. y RR.LL.	8	29,63	19	70,37	27
U.A. Salud, Consumo y Cementerio	4	80,00	1	20,00	5
U.A. Secretaría Gral.	3	50,00	3	50,00	6
U.A. Servicios Sociales	20	86,96	3	13,04	23
U.A. Tesorería	7	77,78	2	22,22	9
U.A. Urbanismo	7	36,84	12	63,16	19
TOTAL	122	34,56	231	65,44	353

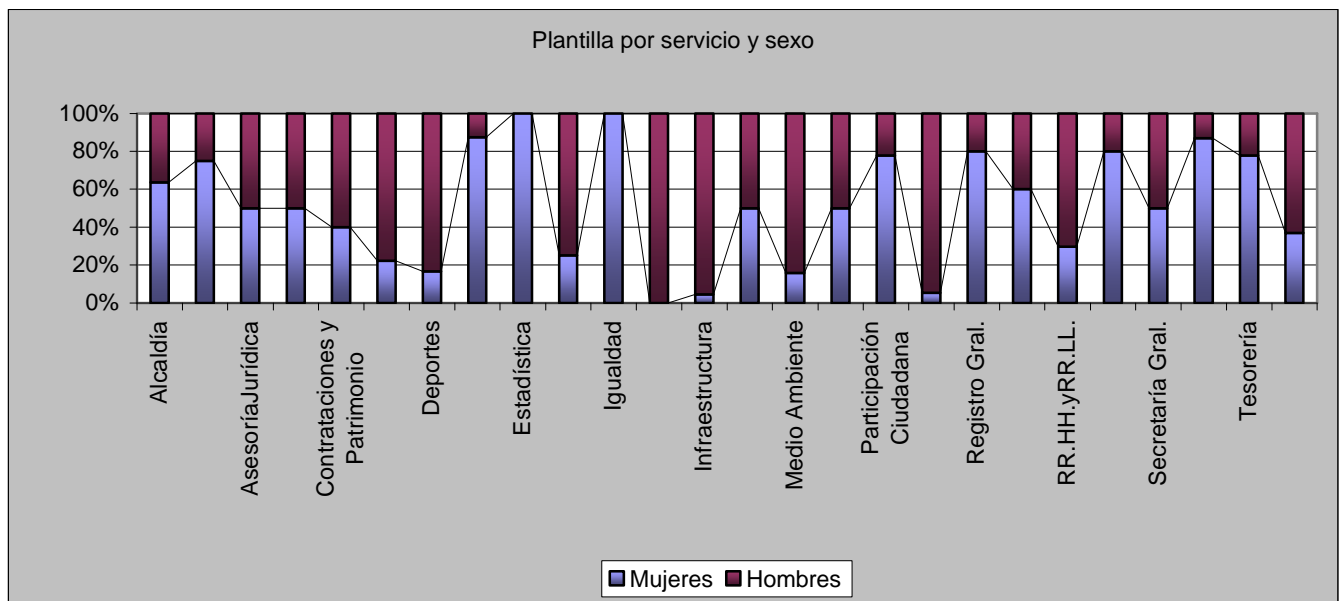


Fig.4. Elaboración propia. Fuente: Unidad de Personal y Relaciones Laborales

Diagnóstico.

Simplemente observando el gráfico, podemos ver que existen áreas o departamentos del ayuntamiento fuertemente feminizados o masculinizados.

De las 26 Unidades existentes en el Ayuntamiento, en 11 de ellas vemos un mayor porcentaje de mujeres, una presencia similar en 5 de ellas, y mayoría de hombres en las 10 restantes, lo que significa una distribución asimétrica en función del ámbito competencial.

Es de destacar que en Policía Local existe el mayor porcentaje de diferencia entre hombres y mujeres (94,64% frente al 5,36%) a favor de los hombres.

Algo similar ocurre en servicios como Infraestructuras y Deportes, muy masculinizados, al abarcar estas unidades el personal de oficio.

Significar que en la unidad de Informática, el personal es, en su totalidad, masculino.

Sin embargo, áreas como Servicios Sociales, Igualdad, Educación, Juventud, Tesorería, Salud y Consumo, son unidades donde la presencia de mujeres es mucho mayor que de hombres. Es significativo que en el servicio de Igualdad, todas las trabajadoras sean mujeres.

Nos encontramos aquí con un claro reflejo de la división del trabajo en función del sexo, o segregación horizontal: las mujeres se concentran en ocupaciones y empleos tradicionalmente vinculados a los roles de género (de cuidados, enseñanza, atención social,...). Lo mismo sucede con los hombres en los trabajos históricamente desempeñados por ellos (oficios, nuevas tecnologías, cuerpos de seguridad...).

Tabla 5: Distribución de la plantilla por categoría profesional y sexo

Distribución de la plantilla por categoría profesional y sexo					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ingenieros y Licenciados	16	44,44	20	55,56	36
Ing. Tec. Peritos y Aytes. Titul.	18	64,29	10	35,71	28
Ayudantes no titulados	0	0,00	4	100,00	4
Oficiales Administrativos	33	57,89	24	42,11	57
Subalternos	18	21,18	67	78,82	85
Auxiliares Administrativos	36	49,32	37	50,68	73
Oficiales de primera y segunda	0	0,00	38	100	38
Oficiales de tercera y Espec.	0	0,00	1	100	1
Operario	1	3,23	30	96,77	31
TOTAL	122	34,56	231	65,44	353

Tabla 6: Clasificación de la plantilla por grupo de titulación y sexo

Distribución de la plantilla por grupo de titulación y sexo					
Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
A1	16	44,44	20	55,56	36
A2	18	64,29	10	35,71	28
C1	35	31,25	77	68,75	112
C2	36	31,30	79	68,70	115
AP	17	27,42	45	72,58	62
TOTAL	122	34,56	231	65,44	353

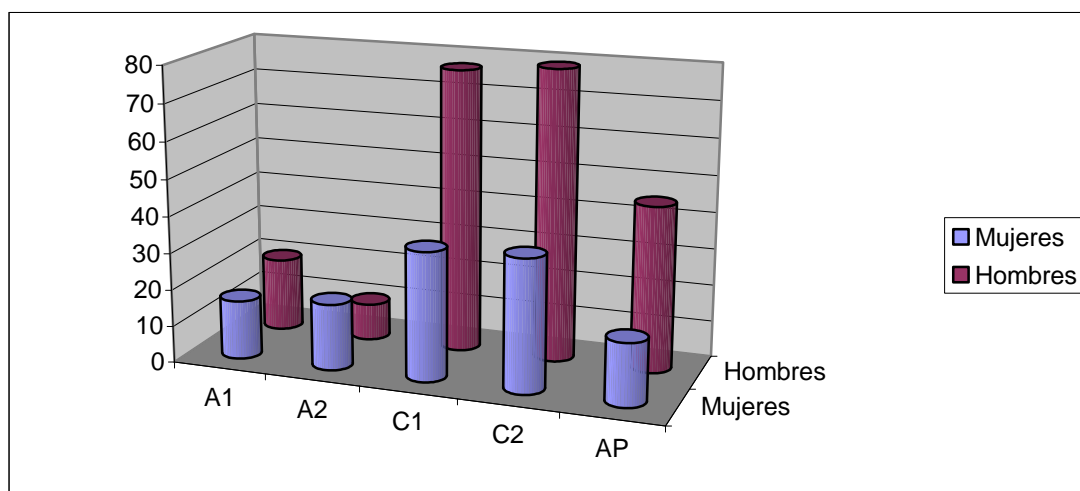


Fig.5. Elaboración propia. Fuente: Unidad de Personal y Relaciones Laborales

Diagnóstico

En una plantilla donde el número de hombres casi dobla al de mujeres, si atendemos a su distribución por grupos de clasificación profesional, comprobamos que la mujer está más presente en los grupos donde se exige titulación universitaria para su acceso (A1 y A2), siendo un 53,13% frente al 46,87% de hombres. El resto de los grupos está claramente masculinizado.

Este dato se corresponde con la realidad de la incorporación masiva de la mujer a la universidad y estudios superiores a partir de los años 80.

Aunque en el C1, está incluida la categoría de oficial administrativo, donde predominan claramente las mujeres, también es cierto que está recogida la plantilla de la Policía Local, y que dicho colectivo supone el 62,34% de los hombres en el grupo C1.

Significar que dentro del grupo C2, la categoría de auxiliar administrativo es el colectivo donde mayor igualdad existe. No obstante, en este grupo se recoge también los oficiales de 1ª y 2ª del personal de oficio, donde el 100% son hombres.

En el grupo AP, se refleja el colectivo de operarios de oficios, así como conserjes y ordenanzas, lo que explica el desequilibrio existente en este grupo entre mujeres y hombres por los motivos ya explicados en puntos anteriores.

Tabla 7: Distribución de la plantilla con PMD por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con PMD por sexo	33	17,84	152	82,16	185

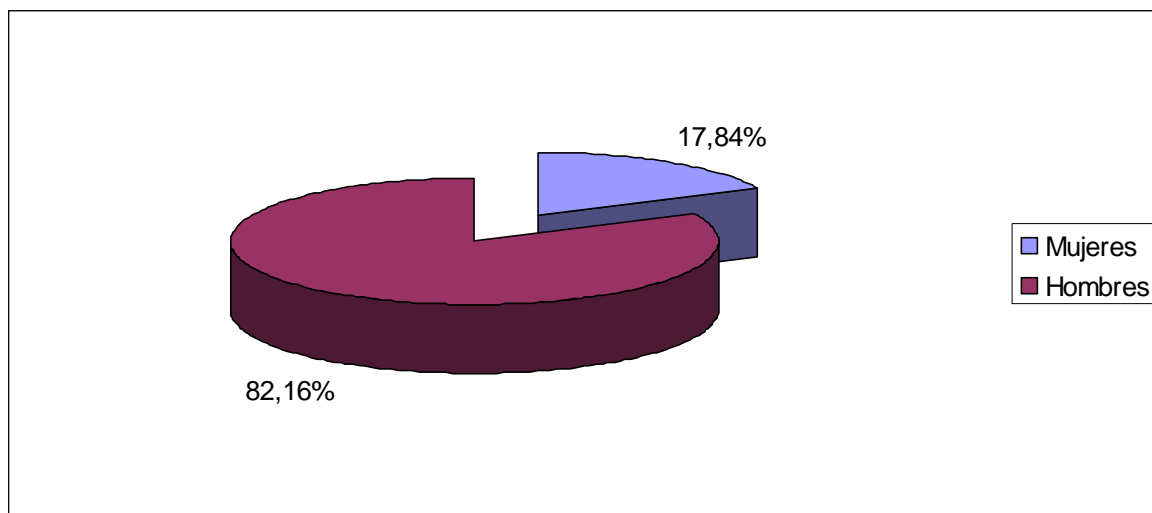


Fig.6-Elaboración propia. Fuente: Unidad de Personal y Relaciones Laborales

Diagnóstico

Llama la atención, que en una plantilla de 353 personas, más de la mitad (concretamente el 52,41%), tiene reconocido el Plus de Mayor Dedicación.

La mayoría de los que lo perciben están concentrados en las áreas de Cultura y Fiestas, Infraestructuras, Deportes, Policía Local y Recursos Humanos; en definitiva, donde se concentran mayor número de personal de oficios y de seguridad, que son los más fuertemente masculinizados, de ahí la diferencia en los porcentajes (82,16% de hombres frente al 17,84% de mujeres).

Tabla 10: Distribución de plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Departamentos	Dirección General		Jefaturas		Jefaturas Intermedias		Personal Técnico		Personal Administ.		Personal no cualificado		M H		M% H%	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M%	H%
Alcaldía			1			1	1		2	2	3	1	7	4	1,98	1,13
Archivo Gral.			1				1			1	1		3	1	0,85	0,28
Asesoría Jurídica				1					1				1	1	0,28	0,28
Centro Cívico Río San Pedro					1				2	2	1	2	4	4	1,13	1,13
Contratación y Patrimonio				1				1	2	1			2	3	0,57	0,85
Cultura y Fiestas				1		1			5	10	1	9	6	21	1,7	5,95
Deportes				1			1		3	7	1	17	5	25	1,42	7,08

Educ, Juv, Solida. Y Volunt.
Estadística

1	
1	

1	

4	
1	

1	1

7	1
2	0

1,98	0,28
0,57	0

Fomento y Des. Económico

--	--

--	--

--	--

1	3
---	---

--	--

1	3
---	---

0,28	0,85
------	------

Igualdad

1	
---	--

--	--

5	
---	--

1	
---	--

--	--

7	0
---	---

1,98	0
------	---

Informática

--	--

	1
--	---

	2
--	---

	4
--	---

--	--

0	7
---	---

0	1,98
---	------

Infraestructuras

	1
--	---

--	--

	2
--	---

2	4
---	---

	34
--	----

2	41
---	----

0,57	11,6
------	------

Intervención Municipal

1	
---	--

--	--

	1
--	---

3	3
---	---

--	--

4	4
---	---

1,13	1,13
------	------

Medio Ambiente

	1
--	---

--	--

1	1
---	---

2	1
---	---

	13
--	----

3	16
---	----

0,85	4,53
------	------

Oficina Técnica

	1
--	---

	1
--	---

--	--

2	
---	--

--	--

2	2
---	---

0,57	0,57
------	------

Participación Ciudadana

--	--

	1
--	---

--	--

5	1
---	---

2	
---	--

7	2
---	---

1,98	0,57
------	------

Policía Local

	1
--	---

	2
--	---

--	--

1	6
---	---

2	44
---	----

3	53
---	----

0,85	15
------	----

Registro General

1

3 1

4 1

1,13 0,28

Rentas

1

2 1

1

3 2

0,85 0,57

RR.HH. y RR.LL.

1

1

1

2 2

4 16

8 19

2,27 5,38

Salud, Consumo y Cementerio

1

2

2

4 1

1,13 0,28

Secretaría General

1

1

3 1

3 3

0,85 0,85

Servicios Sociales

1

9 2

7 1

3

20 3

5,67 0,85

Tesorería Municipal

1

1

5 2

7 2

1,98 0,57

Urbanismo

1

1

7

6 4

7 12

1,98 3,4

TOTAL

0 0

8 12

6 7

21 17

65 56

19 137

122 231

33,7 64,9

TOTAL %

0 0

2,27 3,4

1,7 1,98

5,95 4,82

18,4 15,9

5,38 38,8

Diagnóstico

Al analizar los cargos de jefatura, se aprecia una composición equilibrada, según la Ley de Igualdad. De un total de 20 jefaturas, 12 están ocupados mayoritariamente por hombres frente a 8 por mujeres (60% y 40% respectivamente)

En cuanto a las jefaturas intermedias, de 13 jefaturas, 6 están ocupadas por mujeres y 7 por hombres.

En la distribución por sexo del personal adscrito a las UA estudiadas, la situación más equitativa se observa en la Asesoría jurídica, Centro Cívico Río San Pedro, Intervención Municipal, Oficina Técnica y Secretaría General (que presentan el mismo número de mujeres y de hombres) junto con Rentas y Contratación y Patrimonio que son paritarias pues tienen un 60% y 40%.

Encontramos el mayor desequilibrio en Estadística e Igualdad (100% mujeres) e Informática (100% hombres).

Tabla 11: Incorporaciones año 2013: categorías profesionales

Incorporaciones último año categorías profesionales y sexo					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ingenieros y Licenciados	1	100		0	1
Ing. Tec. Peritos y Aytes. Titul.		0		0	0
Ayudantes no titulados		0		0	0
Oficiales Administrativos		0		0	0
Subalternos		0	1	50	1
Auxiliares Administrativos		0		0	0
Oficiales de primera y segunda		0		0	0
Oficiales de tercera y Espec.		0		0	0
Operario		0		0	0
TOTAL	1	50	1	50	2

Tabla 12: Bajas definitivas en el año 2013

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	1	25	3	75	4
Despido		0		0	0
Finalización del contrato	4	100	0	0	4
Cese voluntario		0		0	0
Cese por personas a cargo		0		0	0
Otros (muerte, incapacidad, etc)		0	2	50	2
TOTAL	5	50	5	50	10

Los datos no son muy concluyentes, ya que estamos en un periodo de congelación de la plantilla.

Tabla 13. Bajas temporales, permisos y excedencias en 2013 por sexo

Bajas temporales y permisos último año por sexo					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	80	65,04	43	34,96	123
Accidente de Trabajo	23	79,31	6	20,69	29
Maternidad	5	100,00		0,00	5
Cesión al padre del permiso de maternidad	0	0	0	0	0
Paternidad		0	4		4
Riesgo durante el embarazo	1	100,00		0,00	1
Excedencia por cuidado de hija/o, o familiar	2	100,00	0	0,00	2
Excedencia voluntaria		0		0	0
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	63	33,69	124	66,31	187
TOTAL	108	67,08	53	32,91	161

Tabla 14. Reducción de jornada por sexo

Motivo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Por lactancia					
Cuidado de hijos/as	5	100			5
Cuidado de otros familiares					0
Interés particular					0
TOTAL	5	100			5

Aunque los datos son mínimos, éstos corroboran la tendencia generalizada de que son las mujeres las que reducen su jornada laboral.

Tabla 15: Distribución de la representación política por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación política	8	38,10	13	61,90	21

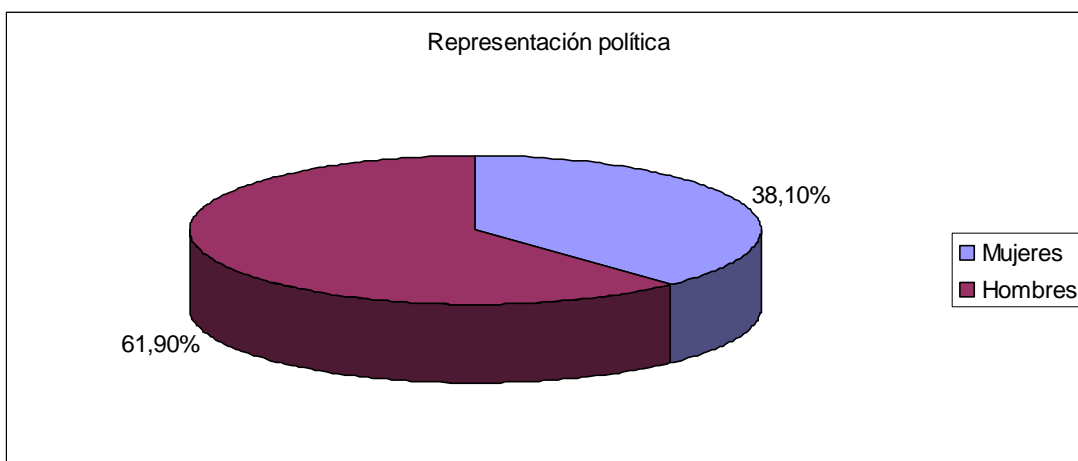


Fig.7-Elaboración propia. Fuente: Unidad de Personal y Relaciones Laborales

En la representación política, se aprecia que el número de mujeres es menor con un 38,10 % frente al 61,90 % de hombres.

Tabla 16: Distribución de la representación sindical por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación sindical	6	33,33	12	66,67	18

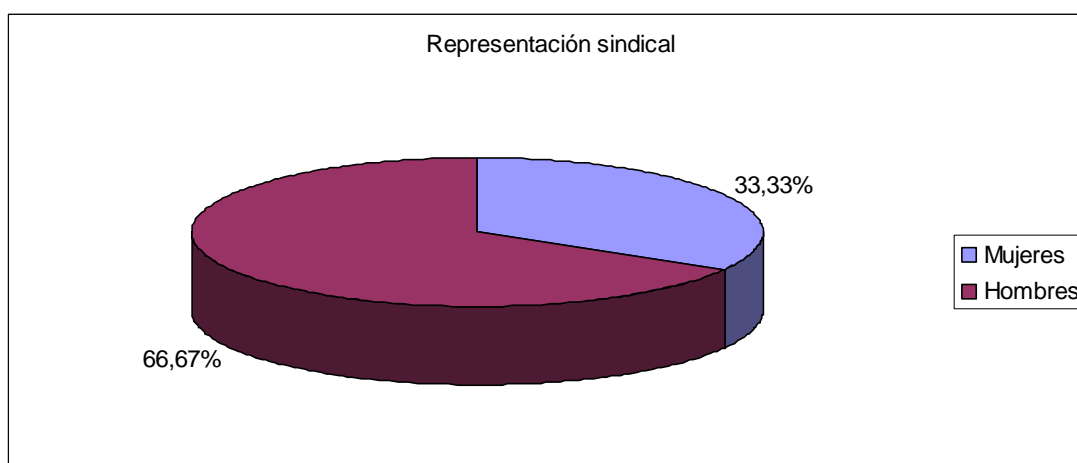


Fig 8-Elaboración propia. Fuente: Unidad de Personal y Relaciones Laborales

Al observar la imagen, se puede comprobar que la representación sindical no es paritaria estando las mujeres subrepresentadas con un el 33,33%.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL

De acuerdo con los datos estudiados anteriormente se plantea el presente Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Puerto Real.

Las medidas y actuaciones van encaminadas a corregir:

1. **La discriminación directa**, entendida como la 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.
2. **La discriminación indirecta**, entendida como la situación en que una disposición, criterio o práctica rutinaria (voluntaria o involuntaria) y que son aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro.

Asimismo, hay que tener en cuenta las medidas **consideradas de Acción Positiva**, entendidas como: **medida de carácter temporal** dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, o de cualquier otro tipo, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

El Plan se podría estructurar en las siguientes Áreas para su funcionalidad y fácil manejo y cada una de ellas hemos intentado que vaya acompañada de las medidas y actuaciones específicas. Medidas y actuaciones que son lo suficientemente concretas para que puedan aplicarse y posteriormente evaluarse, sin perjuicio de ampliarlas o profundizar en ellas a medida que se vayan cumpliendo objetivos y pareciendo nuevos retos a conquistar.

EJE 1.- COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA INTEGRACION DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SU ACTUACIÓN

Legislación

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público. En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Artículo 51. Criterios de actuación de las administraciones públicas.

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

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

LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública

La Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas

Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

1. Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.

b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

2. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.

Objetivos

1. Potenciar una imagen pública igualitaria y no sexista del ayuntamiento de Puerto Real.
2. Integrar la perspectiva de género y la Igualdad en el ámbito de actuación del ayuntamiento.
3. Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en los escritos, comunicaciones y publicaciones.
4. Proporcionar a toda la plantilla formación sobre los mecanismos que perpetúan las discriminaciones por razón de sexo para fomentar la aplicación de la igualdad de género en sus respectivos puestos de trabajo.

Medidas

Medidas	Área responsable	Indicadores de evaluación
Sistematizar el tratamiento de toda la información y datos referidos al personal desagregada por sexos. Para ello, habrá de modificarse el sistema informático actual.	Informática Recursos Humanos	Si/no
Facilitar la formación en igualdad de forma presencial o semipresencial para el personal municipal y los cargos políticos.	Recursos Humanos	Número de acciones formativas Número de personas que se benefician de ellas
Informar tanto a las jefaturas como a toda la plantilla del contenido y objetivos del presente Plan de Igualdad, así como de	Recursos Humanos Comité de Igualdad	Si/no

todas aquellas medidas e iniciativas que sean realizadas desde el Ayuntamiento, relativas a la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.		
Explicitar en el próximo Convenio el compromiso de la empresa con el principio de igualdad entre los géneros como una prioridad y un principio fundamental de la estrategia empresarial.	Recursos Humanos Representación sindical	Si/no
Adoptar, en todas las áreas del Ayuntamiento, un lenguaje inclusivo, revisando y corrigiendo el lenguaje y las imágenes que se utilizan.	Secretaría Prensa/Comunicación Igualdad	Si/no
Instalar de forma sistemática en todos los soportes informáticos los programas de asistencia en la redacción de documentos administrativos en lenguaje no discriminatorio	Informática Igualdad	Si/No
Introducir en la página Web información sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Prensa/Comunicación	Si/No
Cuidar especialmente la imagen pública de aquellos grupos, donde la mujer está infrarrepresentada (policía, mantenimiento, informática, etc.), favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía, por ejemplo a partir de charlas en los colegios.	Recursos Humanos Prensa/Comunicación Igualdad	Si/No
Incluir en los pliegos de condiciones para la contratación pública cláusulas especiales que,	Comité de Igualdad Secretaría Contrataciones	Si/No

sin perjuicio de la normativa vigente, favorezcan a las empresas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.		
--	--	--

EJE 2.- PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y DECISIÓN

Legislación

LEY 3/2007:

Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada

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.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

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

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

LEY 12/2007

Artículo 3. Definiciones.

3. Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

Artículo 4. Principios generales.

Para la consecución del objeto de esta ley, serán principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias:

8. El fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones al Parlamento de Andalucía.

LEY 7/2007:

Artículo 60. Órganos de selección.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

Objetivos

1. Garantizar el cumplimiento del principio de representación equilibrada en los órganos de decisión del ayuntamiento.
2. Favorecer la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los nombramientos y designaciones para los cargos de responsabilidad.

Medidas

Medidas	Área responsable	Indicadores de evaluación
De acuerdo con la legislación vigente y siempre que las circunstancias técnicas lo permitan, todos los tribunales, comisiones y jurados, que tengan como objetivo la selección o promoción de personal, deberán estar conformados respetando el principio de representación equilibrada.	Recursos Humanos	Si/No
Lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres, en los foros actuales (Mesas de negociación colectiva, Comisiones técnicas, Junta de Personal, Comité de Empresa, Comisión de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud) y los que en adelante se creen.	Sindicatos Recursos Humanos	Sí/No

EJE 3.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO, LA PROMOCIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL

Legislación

LEY 3/2007:

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

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

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

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

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

LEY 12/2007

Artículo 3. Definiciones.

5. Se entiende por transversalidad el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género.

Artículo 5. Transversalidad de género.

Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

LEY 7/2007:

Artículo 14. Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia naturaleza jurídica de su relación de servicio:

c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

Artículo 60. Órganos de selección.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

Artículo 61. Sistemas selectivos.

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

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

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

LEY 12/2007

Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

2. La Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto a nivel vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

Objetivos

1. Garantizar la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en los procesos de selección como en la promoción interna.
2. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mundo laboral de las mujeres y los hombres.
3. Incorporar al plan de igualdad de oportunidades un estudio sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Puerto Real.

Medidas

Medidas	Área responsable	Indicadores de evaluación
De acuerdo con la legislación vigente, arbitrar medidas compensadoras de tal modo que, a igual mérito y capacidad, acceda la persona cuyo género esté subrepresentado en una categoría o función determinada.	Recursos Humanos	Si/No
Incorporar la formación de género como criterio de valoración, en los baremos de la Oferta Pública de Empleo	Recursos Humanos	Si/No
Incluir en todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso a empleo público, uno o varios temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.	Recursos Humanos o Secretaría Servicio de Igualdad	Si/No
Indicar en la difusión de la oferta pública de empleo de manera expresa que la oferta va dirigida a ambos sexos y utilizar un lenguaje inclusivo	Recursos Humanos	Si/No
Favorecer la movilidad de las trabajadoras y trabajadores a puestos en los que su sexo esté infrarrepresentado.	Recursos Humanos	Si/No
Incorporar la formación en género como criterio de valoración en los baremos en la promoción interna.	Recursos Humanos Informática	Sí/No
Favorecer la representación equilibrada en el acceso a las jefaturas del Ayuntamiento.	Recursos Humanos	Sí/No

EJE 4.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.

Legislación

LEY ORGÁNICA 3/2007:

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

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

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

Artículo 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

LEY 7/ 2007

Artículo 14. Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

1.- Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, cinco días al año.

l) Por matrimonio, quince días.

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b). En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Reglamentariamente, se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Asimismo, cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el derecho a su disfrute sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

LEY 12/2007:

Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

1.- Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

2.- Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

REAL DECRETO 1/1995

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derechos a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumulado en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Objetivos

1. Garantizar el respeto a los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, en óptica de corresponsabilidad.
2. Hacer compatible el desempeño del servicio público con la vida personal y familiar.
3. Favorecer que las medidas de conciliación sean utilizadas igualmente por hombres y mujeres.
4. Mejorar el clima laboral del Ayuntamiento de Puerto Real.

Medidas

Medidas	Área responsable	Indicadores de evaluación
Realizar actuaciones de formación y sensibilización para todo el personal municipal en materia de conciliación.	Recursos Humanos	Acciones realizadas
Regular que los días de libre disposición se puedan fraccionar en medias jornadas para el personal con menores o personas dependientes a su cargo.	Recursos Humanos	Sí/No
Informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación que les son reconocidos para facilitar su utilización	Órganos de representación sindical	Sí/No
Dar prioridad para elegir las vacaciones reglamentarias, siempre que el servicio lo permita, al personal con menores de 12 años a su cargo Para facilitar la coincidencia con las vacaciones escolares.	Recursos Humanos	Sí/No
Autorizar la flexibilidad horaria a aquellas personas que tengan familiares a su cargo.	Recursos Humanos	Si/No
Incluir en el concepto de ayudas escolares, la etapa de guardería.	Recursos Humanos	Si/No

EJE 5.- PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Legislación

LEY 7/ 2007

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

7. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 40. Movilidad geográfica

3 bis) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

6. En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Objetivos

1. Garantizar los derechos normativamente establecidos para la protección de las víctimas de violencia de género.

Medidas

Medidas	Área responsable	Indicadores de evaluación
Adoptar las medidas que establece la norma para garantizar los derechos de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral	Recursos Humanos	Sí/No
Hacer seguimiento por parte del comité de igualdad del cumplimiento de la normativa vigente	Comité de Igualdad	Sí/No
Difundir la normativa vigente entre el personal municipal sobre derechos que asisten a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Recursos Humanos	Sí/No
Establecer procedimiento específico de aplicación de la norma vigente en el Ayuntamiento de Puerto Real	Comité de Igualdad	Sí/No

EJE 6.- ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Legislación

LEY 3/2007:

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

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

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. 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.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

2. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

3. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

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

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

LEY 12/2007

Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso

por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el "apoyo en ambos supuestos".

Objetivos

1. Adoptar medidas para la intervención en situaciones de acoso y para su prevención.
2. Promover en el trabajo, las condiciones necesarias para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
3. Aprobar y poner en funcionamiento un Protocolo para la prevención y sanción del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Medidas

Medidas	Área responsable	Indicadores de evaluación
Establecer procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.	Servicio de Igualdad. Representación sindical. Comité de Igualdad	Si /No
Establecer una negociación entre el propio ayuntamiento y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores para la redacción y aplicación inmediata del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.	Representación sindical.	

<p>Confeccionar, por parte de la representación sindical de las trabajadoras y trabajadores, un plan de sensibilización frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo que contemple la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y la información a la dirección de la empresa de conductas o comportamientos que propicien el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p>	<p>Representación sindical.</p>	
--	---------------------------------	--

VIGENCIA

El presente Plan iniciará su vigencia desde la fecha de su aprobación definitiva por el Pleno de este Ayuntamiento por un periodo de cuatro años, y se prorrogará de forma automática anualmente mientras no exista denuncia por cualquiera de las partes integrantes de la Comisión de Igualdad, estando sometido a evaluaciones anuales.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La evaluación y seguimiento se hará a través de los indicadores especificados en cada medida.

El seguimiento tendrá una periodicidad anual, siendo competencia del Comité de Igualdad, que especificará en un Acta la situación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Con la evaluación efectuada, el Comité elaborará las propuestas de mejora, identificando en su caso nuevas necesidades que requieran acciones concretas.

FUENTES CONSULTADAS

- *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/Secretaría General de Políticas de Igualdad/Instituto de la Mujer).*
- *La Igualdad en las empresas. (Instituto Andaluz de la Mujer).*
- *Igualdad de Oportunidades. Aplicación práctica en la empresa y los recursos humanos. (Instituto de la Mujer).*
- *Aplicación de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (FAMP)*
- *Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el personal laboral y funcionario del ayuntamiento de Quart de Poblet. 2010*
- *Primer Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Alicante. 2012*
- *Primer Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz. 2011*
- *Primer Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del ayuntamiento de Valencia. 2011*