PLAN DE IGUALDAD DE RELACIONES LABORALES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE POZOBLANCO

ESTRUCTURA DEL PLAN: MEDIDAS DE ACCION POSITIVA.

El Plan de Igualdad se estructura en **seis Áreas de actuación**:

1. Acceso al empleo y la contratación.
2. Clasificación Profesional, Promoción y Formación.
3. Retribución.
4. Ordenación del tiempo de trabajo/Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Acoso Sexual y Discriminatorio.
6. Comunicación y difusión interna.

Para cada una de estas áreas se definen uno o más objetivos, y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, que se desarrollarán paulatinamente durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.

Ha de tenerse en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de igualdad de manera transversal (es decir, a todos los niveles del Ayuntamiento y en todos los procesos que se desarrollan en el) algunas de las acciones asignadas podrían estar al mismo tiempo en otra.

El **plazo de ejecución** de cada una de estas acciones se llevará a caso a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.

1. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVOS

- Garantizar la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, para conseguir en el ámbito laboral la misma oportunidad de acceso al empleo.
- Establecer mecanismos que permitan evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en los procesos de selección.
- Establecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla del Ayuntamiento de Pozoblanco, evitando la discriminación en la contratación del personal para todos los puestos y categorías profesionales.

ACCIONES

1. Propiciar en las contrataciones la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla, con el objetivo de alcanzar dicha presencia a lo largo de la vigencia del Plan. Para ello se aplicará la perspectiva de género en las **bases de las convocatorias de empleo,** propiciando el equilibrio en el número de personas candidatas que acceden a la oferta de empleo con el fin de que tengan las mismas posibilidades en el acceso al empleo ambos sexos. Se tendrá especial consideración en esta acción la equiparación de sexos en la plantilla.
2. **Determinación clara de los criterios** que se evaluarán en la selección del personal para garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación del proceso.
3. Redacción de una **declaración de principios** por el Ayuntamiento que contenga las directrices que debe seguirse en los procesos de selección para evitar cualquier tipo de discriminación.
4. Comunicación a las personas candidatas durante el proceso de selección de la política de igualdad y conciliación existente en el Ayuntamiento.
5. Elaborar un **registro de candidatos y candidatas** para los procesos de selección que permitan identificar inmediatamente los porcentajes de mujeres y hombres existentes en ese momento para esa categoría y puesto.
6. Aplicación **de medidas de acción positiva y/o paridad** al seleccionar personal en aquellas categorías y puestos de trabajo con una representatividad de uno de los sexos por debajo del 40% cuando así se acuerde por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en cada caso.
7. El **Plan de Acogida** deberá incorporar un apartado específico en la materia.
8. **Formación** en materia de igualdad de oportunidades del personal encargado de los procesos de selección
9. En las **entrevistas de selección** no se tendrán en cuenta aspectos de contenido personal, solo la baremación existente en el Reglamento de la Bolsa de Trabajo Municipal. Para ello las ofertas de empleo estarán basadas en los datos y condiciones objetivas de los puestos de trabajo.
10. Se evitará el lenguaje y las imágenes sexistas en la publicidad de las ofertas laborales.
11. Documentar las desestimaciones por no superación del periodo de prueba incorporando la perspectiva de género.
12. Incorporación en los pliegos de condiciones de los concursos públicos de medidas de incentivo a la igualdad de género.

PRESUPUESTO PREVISTO……500,00 €

SEGUIMIENTO

Se elaborará un informe anual de seguimiento que analizará la evolución realizada hacia la consecución de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla en su conjunto. En ese informe se realizará un análisis del equilibrio por sexos en la plantilla, incorporando los datos de la contratación del año en curso, y estableciendo para el año siguiente, si procede, una revisión del equilibrio por sexos de la plantilla, por puestos y categorías.

2. CLASIFICACIÓN, PROMOCION Y FORMACIÓN.

OBJETIVOS

- Incorporar los criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los sistemas de promoción interna y carrera profesional.
- Incorporar en el diseño de los Planes de Formación aquellos cursos o talleres que permitan imbuir al personal del Ayuntamiento una cultura especifica en materia de igualdad de oportunidades.
- Progresar en la compatibilización de las acciones formativas con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Fomentar la composición equilibrada en todos los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones.

ACCIONES

1. Favorecer una **composición equilibrada** de todos los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones.
2. Revisión de los **Reglamentos y normativa** relativas a la composición de los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones para identificar posibles obstáculos a la composición paritaria de los mismos.
3. Extender los programas formativos a las personas en **excedencia** por motivos familiares para que sean realizados durante su transcurso (si la persona así lo desea).
4. Incorporar al **Plan de Formación** las materias relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e incluirlas en la programación anual de la oferta formativa. También se podrá incluir un taller, así como un decálogo específico sobre aplicación de lenguaje no sexista
5. **Análisis de los cursos de formación diseñados** para ver si pueden incorporarse cuestiones que afecten a la igualdad de oportunidades.
6. Propiciar la asistencia del personal del Ayuntamiento a **acciones de sensibilización externa** ofrecidas por otros organismos públicos, como conferencias, congresos, foros, jornadas en materia de género e igualdad, particularmente al personal con poder decisorio, o que lleva a cabo procesos de selección y formación.
7. Incluir, en el **plan de acogida** del nuevo personal, contenidos de género e igualdad y la actividad formativa al respecto en el año en curso.
8. Establecer **criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos** que faciliten la promoción interna de toda la plantilla, contando siempre con la Comisión de Igualdad de oportunidades en el proceso.
9. Mantener en todos los **procesos de promoción y desarrollo profesional** procedimientos y políticas basadas en criterios de mérito, capacidad y adecuación al puesto de trabajo, valorando las candidaturas en función de la idoneidad de la persona y garantizando que cada puesto de trabajo o cargo de responsabilidad sea ocupado por la persona más adecuada, con ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo.
10. Optar por la promoción, en igualdad de condiciones y méritos, del sexo menos representado en los diferentes puestos de responsabilidad, niveles de convenio o departamentos.
11. Propiciar que las responsabilidades familiares no condicionen el desarrollo y promoción profesional de la persona trabajadora.
12. Realizar **una encuesta** con la finalidad de indagar las dificultades internas y externas para el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
13. Fomentar en la medida de lo posible la promoción de mujeres y hombres en los niveles de convenio donde pudieran estar infrarrepresentados.

PRESUPUESTO PREVISTO.....600,00 €

SEGUIMIENTO

Se incorporarán al Plan de Formación y se ejecutarán las acciones propuestas, evaluando su impacto cada año y dejando reflejo de ello en el informe anual de seguimiento.

Se reflejará en el informe anual aquellos cursos realizados que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Se reflejará en el informe anual la formación agrupada por sexos, indicando número de horas de formación y número de personas asistentes por tipo de formación y su modalidad.

Se ejecutarán las acciones propuestas a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad, evaluando su impacto en el informe anual que realizará un seguimiento del número de personas promocionadas por cada uno de los sistemas de promoción existentes.

3. RETRIBUCIÓN

OBJETIVOS

- Aplicar el principio de equidad retributiva en las políticas salariales.

ACCIONES

1. Se propiciará una mayor publicidad acerca de la existencia de una política retributiva clara y transparente en el Ayuntamiento que evita desviaciones por razón de género. Esta acción supone reforzar la acción que ya se está realizando por el Ayuntamiento.

2. Realización anual de un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en el Ayuntamiento.

PRESUPUESTO PREVISTO……..…..200,00 €

SEGUIMIENTO

Evaluación del principio de equidad retributiva en los informes anuales de seguimiento del Plan de Igualdad, incorporando los análisis estadísticos realizados.

4. CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVOS

- Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, de los/las trabajadores/as del Ayuntamiento mediante un conjunto de medidas positivas, promoviendo prácticas y conductas dirigidas a facilitar la conciliación.
- Potenciar una cultura sensible a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Progresar en la compatibilización de las acciones formativas con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

ACCIONES

1. Facilitar la **utilización flexible** de los derechos de conciliación de vida familiar, personal y laboral, estableciendo medidas concretas, como por ejemplo:
    - Promover la flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo de las personas trabajadoras que tengan hijos menores de doce años o familiares dependientes.
    - Facilitar la acumulación de la lactancia cuando así se solicite por el personal.
2. Elaboración de un **'Plan de Conciliación',** en el que se informe a los trabajadores de las medidas legalmente establecidas en el Ayuntamiento en materia de conciliación, elaborando para ello una guía de buenas prácticas en esta materia.
3. **Tratamiento individualizado** de las necesidades de los profesionales en esta materia. Esta acción supone que la conciliación no pueda suponer un impedimento para la impartición de las acciones formativas del Ayuntamiento.
4. Realizar una encuesta al personal acerca de qué medidas podrían incorporarse en el Ayuntamiento que les permitiese compatibilizar la vida familiar, personal y laboral. A raíz de los resultados de la encuesta y del análisis de las medidas legalmente existentes, elaborar un **mapa de necesidades de conciliación** para el Ayuntamiento.
5. Dar a conocer externamente el compromiso asumido en conciliación de vida laboral y familiar, reforzándolo en la imagen corporativa.
6. El compromiso en la conciliación formará parte de la '**declaración de principios**' que se realice en materia de igualdad de oportunidades del Ayuntamiento.
7. Modificar la redacción del contenido de los instrumentos normativos para su adecuación a la normativa vigente que ya se está aplicando en materia de derechos de conciliación.

PRESUPUESTO PREVISTO.....600,00 €

SEGUIMIENTO

Evaluación del impacto de las acciones en los informes anuales de seguimiento del Plan de Igualdad.
Presentación anual de un informe estadístico en que se especifique, por categorías profesionales, sexo y edad, las medidas implantadas en materia de conciliación y la utilización de los permisos. Esta información será comparativa siempre respecto al año anterior.

5. ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINATORIO

OBJETIVOS

- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuaciones que vele por la no discriminación de género, y el desarrollo de procedimientos y medidas efectivas contra el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género.

ACCIONES

1. Elaborar un **protocolo de actuación** que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención y actuación, y las medidas sancionadoras. El protocolo se incorporará al plan de igualdad como anexo.
2. Incorporar en el protocolo una guía explicativa para las/los trabajadoras/es de los recursos existentes en la Administración que ayuden a la mujer en supuestos de **violencia de género**, informando de los procedimientos existentes y de los organismos implicados.
3. Incorporación de un artículo especifico en el **convenio colectivo** explicando en qué consiste el acoso sexual y por razón de sexo, y de la sanción muy grave que supone esta conducta.
4. Establecer y comunicar la existencia de un **soporte jurídico gratuito** al personal del Ayuntamiento que desee entablar acciones judiciales por este motivo.
5. Formará parte, en la '**declaración de principios**' que se realice en materia de igualdad de oportunidades del Ayuntamiento, la manifestación expresa de la responsabilidad de cada uno de los profesionales en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando un clima que anule cualquier conducta en este sentido.

PRESUPUESTO PREVISTO.....300,00 €

SEGUIMIENTO

Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad se realizará, y comunicará al personal, el protocolo frente al acoso sexual y por razón de Sexo. Se adjuntará el mencionado documento como Anexo al Plan de igualdad.

6. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN INTERNA

OBJETIVOS

- Promover el principio de Igualdad de oportunidades en el trabajo, y sensibilizar a toda la plantilla, mediante la comunicación periódica que establezca el comité de igualdad de las acciones que se lleven a cabo, con el objetivo de implicar a todo el personal del Ayuntamiento.
- Establecer aquellos mecanismos necesarios que permitan un mayor conocimiento por parte de la plantilla de la importancia de potenciar las políticas de igualdad en la entidad.

ACCIONES

1. Desarrollar e implantar un **plan de comunicación interna** en materia de igualdad, con la finalidad de dar a conocer a la plantilla el contenido del Plan de Igualdad, el Protocolo de Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo y todas aquella información referente a las políticas de igualdad de oportunidades entre hombre y mujer que se desarrollan en el Ayuntamiento.
   La difusión interna de este plan, y de cualquier información referente a esta política, se llevará a cabo mediante los mecanismos de comunicación interna existentes en el Ayuntamiento:
   - Página WEB
   - Intranet corporativa
   - Tablones de anuncios
   - Manual de acogida
   - Revistas internas
   - Correo electrónico
   - Reuniones y presentaciones …
2. Elaboración de una **declaración de principios** del Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades.
3. Realizar una **presentación** en el Ayuntamiento del resultado del Plan de Igualdad de oportunidades, informando de todo el proceso seguido hasta su implantación. Se informará anualmente del desarrollo del Plan de Igualdad entre los profesionales y se hará público el resultado de cumplimiento del mismo.
4. Realizar anualmente una **encuesta** al personal del Ayuntamiento con la finalidad de analizar y hacer un seguimiento del impacto de la comunicación, de la formación realizada en materia de igualdad y de la sensibilización de la plantilla en esta materia.
5. Informar a la plantilla de la conveniencia de utilizar las recomendaciones existentes sobre **lenguaje neutro o no sexista**. A tal efecto, se elaborará una 'guía de lenguaje no sexista' que será distribuida entre el personal del Ayuntamiento.
6. Revisar y, en su caso, sustituir el **lenguaje masculinizado** en las ofertas de empleo, entrevistas, pruebas de selección, etc., así como en los instrumentos normativos de cualquier índole y convenio colectivo.
7. Incluir en el **Convenio Colectivo** una cláusula en la que se haga referencia a la existencia en el Ayuntamiento de un plan de igualdad, expresando el compromiso de la institución con la igualdad de oportunidades y de trato, entre trabajadores y trabajadoras, y siendo una prioridad en las políticas del Ayuntamiento.
8. Celebrar en el Ayuntamiento el **Día Internacional de la Mujer** (8 de Marzo), y El **Día para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres,** realizando aquellas actividades que hagan pública la cultura existente en el Ayuntamiento en materia de igualdad (ponencias, talleres, actividades comunitarias…)

9. Generar un clima de participación entre los profesionales, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el plan a través de la Comisión de Igualdad. Se implantará un **buzón de sugerencias** específico en esta materia.
10. Realizar **formación especifica** en materia de igualdad de oportunidades y Salud Laboral como forma de implantar la cultura en el Ayuntamiento en esta materia.
11. **Revisar toda la documentación** editada por parte del Ayuntamiento e identificar el uso del lenguaje e imágenes sexistas para ser modificadas.
12. Incorporar el Plan de Igualdad y la declaración de principios en la **página WEB** del Ayuntamiento de Pozoblanco.

PRESUPUESTO PREVISTO.....800,00 €

SEGUIMIENTO

Se analizará y evaluará el impacto de las acciones cada año en el informe de seguimiento del Plan de Igualdad.