

I Plan de Igualdad de Oportunidades de Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de Leganés

INDICE

1. Introducción
2. Objetivos Generales
3. Estructura de la Plantilla Municipal: Los Recursos Humanos en Cifras
4. Áreas de Actuación
 - 4.1 Política de Relación Contractual
 - 4.1.1 Segregación Horizontal
 - 4.1.2 Segregación Vertical
 - 4.2 Selección y Contratación
 - 4.2.1. Reclutamiento de Candidatos y Candidatas para la Selección
 - 4.2.2. Acceso
 - 4.2.3. Proceso de Selección
 - 4.2.4. Pruebas y criterios de selección
 - 4.3. Movilidad Profesional (Promoción y Provisión de Puestos)
 - 4.3.1. Sistema de Promoción /Provisión
 - 4.3.2. Criterios de Selección en Promoción/Provisión
 - 4.4. Formación
 - 4.4.1. Formación General en Igualdad de Oportunidades
 - 4.4.2. Oferta formativa
 - 4.4.3. Criterios de acceso a la formación
 - 4.5. Sistema Retributivo
 - 4.5.1. Complementos Salariales
 - 4.5.2. Revisión de Retribuciones
 - 4.6. Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal
 - 4.6.1. Prestaciones y Servicios de Apoyo
 - 4.6.2. Flexibilidad de la jornada laboral
 - 4.6.3. Cambio de turno
 - 4.6.4. Vacaciones
 - 4.6.5. Permisos retribuidos y no retribuidos
 - 4.7. Salud Laboral
 - 4.8. Sexismo y Acoso Sexual
 - 4.8.1. Sensibilización sobre el Acoso, sus causas y manifestaciones
 - 4.8.2. Revisión del Plan de Actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo
 - 4.8.3. Difusión del Plan de Actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo, o por pertenencia al colectivo LGTBI
 - 4.9. Violencia de Género
 - 4.9.1. Acciones a desarrollar de Protección
 - 4.9.2. Acciones a desarrollar de sensibilización
 - 4.10. Cultura Organizativa.
 - 4.10.1. Difusión y Comunicación del I Plan de Igualdad de Oportunidades
 - 4.10.2. Valores y Actitudes Organizativas
 - 4.10.3. Cultura Organizativa
 - 4.10.4. Lenguaje e Imagen no sexista
 - 4.10.5. Comunicación

4.11. Igualdad de Oportunidades y Política de Responsabilidad Social Corporativa

5. Glosario de Términos

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, de igual manera procede mencionar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea recogido en el Tratado de Ámsterdam, como principio fundamental y considerando que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Amparándose en el antiguo artº 111 del Tratado de Roma, se han ido desarrollando varias Directivas Europeas. La Directiva 76/207/CE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo, supuso la extensión del principio de igualdad entre los sexos, que en el derecho comunitario se había aplicado hasta entonces solo en materia retributiva, a todas las condiciones de empleo y de trabajo. Ha sido modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, y sus normas han sido refundidas en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.

La Directiva 2004/113/CE sobre la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro y la Directiva 2006/54/CE sobre la igualdad de oportunidades; así como la Directiva 2010/18/UE DEL CONSEJO de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental. Y por último destacar el compromiso estratégico europeo para la igualdad de hombres y mujeres de la Comisión Europea 2016-2019 y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género.

En España, las reivindicaciones feministas comienzan por demandas sociales y exigencia de derechos civiles; pero no es hasta la II República cuando se introduce el debate sobre el voto femenino. La Constitución de 1931, introdujo elementos modernizadores y democratizadores, perfilando un Estado Social y democrático de derecho. Esta Constitución fue la primera y suprema norma legal, que consagró el principio de igualdad entre el hombre y la mujer frente a la Ley. El artº 25 *“No podrán ser fundamento de privilegios jurídicos: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias*

religiosas...". Por su parte, el artº 40 establecía la admisión de la ciudadanía, sin distinción de sexo, tanto para ocupar los cargos públicos como cualquier forma de trabajo.

Las primeras elecciones en las que participaron las mujeres españolas fueron las celebradas el 19 de noviembre 1933. Es en la Constitución de 1978 cuando definitivamente la igualdad entre hombres y mujeres se constituye como derecho fundamental en el artº 14. Por su parte, el artº 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.

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla, marca las pautas legales a seguir. El artículo 45, apartado 2, establece que las empresas con más de 250 trabajadores y trabajadoras, deberán realizar un plan de igualdad que contenga las medidas de igualdad de oportunidades y de trato siendo objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Asimismo, la Ley 7/2007 de 12 de Abril, del Estatuto del Empleado Público y posterior Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge en su artículo 14) Derechos Individuales recoge en el apartado i) *"A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".*

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aún habiendo comportado sin duda un paso decisivo, ha resultado muy insuficiente.

A día de hoy, nuestra sociedad no ofrece las mismas oportunidades a hombres y mujeres en ámbitos como el laboral: Las mujeres siguen estando empleadas mayoritariamente en algunos de los sectores laborales peor retribuidos y están infrarepresentadas en puestos de responsabilidad; por otra parte, la maternidad afecta a las tasas de empleo femenino, y persisten disparidades en cuanto a la dedicación a las tareas de cuidado y del hogar que dificultan sus posibilidades de conciliar la vida personal, laboral y familiar, lo que las sitúa en desventaja a la hora de desarrollar su opción de carrera profesional. Todo ello, contribuye a que durante y final de su vida laboral, los ingresos de las mujeres sean más bajos que la de los hombres.

La violencia de género, la discriminación en las pensiones en general y de viudedad, en particular, el mayor desempleo femenino, la discriminación o brecha salarial a igual puesto, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, siendo que las mujeres son el 50% de la población, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, muestran como la igualdad real, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos.

Pero un plan de igualdad no puede pasar por alto que el colectivo LGBTI, Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales, que también sufren discriminación y que, por consiguiente, en el ámbito laboral se debe articular medidas para que esto no suceda. La sociedad ha cambiado mucho en este sentido. Hace apenas cuarenta años estaba vigente la Ley de Peligrosidad Social que permitía encarcelar a las personas por el hecho de ser homosexual. Es indudable que desde 1979, en el que se empieza a derogar muchos de sus artículos, hasta el 2005 en que se reforma el Código Civil para permitir el matrimonio entre personas del mismo sexo, los cambios y mejoras son sustanciales.

Sin embargo, todavía persiste la LGTBIfobia en la sociedad y en los lugares de trabajo. LGTBIfobia que se manifiesta de muchos modos: acoso, discriminación, desprecios, paternalismo, etc. que obligan a la persona a tener que ocultar su identidad u orientación o a trabajar entre burlas. En cualquier caso, esta situación no se puede consentir. Esta discriminación está prohibida legalmente. Las directivas europeas, la legislación nacional, autonómica e informes de la OIT, manifiestan de manera explícita la necesidad de abordar la diversidad afectivo-sexual en el ámbito laboral.

El I Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que os presentamos está basado en datos de Recursos Humanos. El resultado y la realidad, vienen a confirmar manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, así como la falsa creencia de la igualdad de oportunidades y de trato en la administración.

Este I Plan de Igualdad, también es el resultado de la negociación con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y de este Equipo de Gobierno. Su elaboración como instrumento efectivo para la mejora de la igualdad de oportunidades entre empleados y empleadas de nuestro Ayuntamiento, así como evitar cualquier discriminación laboral por razón de sexo, en el reclutamiento para nuestra administración, en el acceso y/o contratación, en la carrera profesional, en la formación, en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la prevención de riesgos laborales y salud laboral, en el trato y/o prevención de la violencia laboral y en las retribuciones, es el objetivo con el que se ha planteado.

Esperamos que el plan no sólo cumpla estos propósitos sino que además se incorpore dentro del Plan estratégico municipal como elemento de desarrollo, avance y enriquecimiento de esta organización y por ende la de los ciudadanos y ciudadanas de Leganés.

Es por ello que, resulta necesario un Plan de Igualdad dirigido a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, con la remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional y normativo pero a su vez es un enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al

2. OBJETIVOS GENERALES

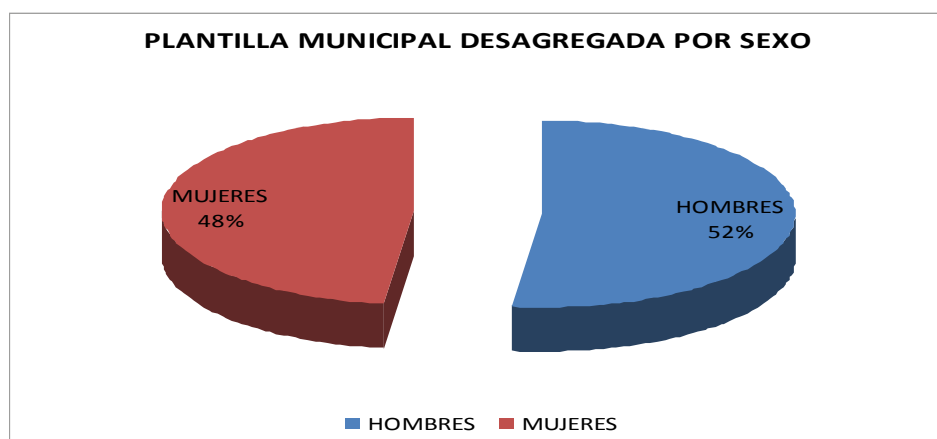
- Integrar la igualdad como principio básico, de manera transversal en todas las actuaciones, considerándolo como uno de los objetivos de la gestión de la Corporación y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Leganés.
- Evitar cualquier tipo de discriminación o desconsideración por pertenencia al colectivo LGBTI, promoviendo actitudes y actuaciones inclusivas en todos los ámbitos.
- Eliminar 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.
- Llevar a cabo una amplia propuesta de medidas en cada una de las áreas estudiadas y trabajadas por la Comisión de Igualdad, que implementadas en el tiempo avancen hacia la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en este ayuntamiento.
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, manteniendo siempre la privacidad y protección de la identidad de aquellas empleadas o empleados, así como por pertenencia al colectivo LGBTI que denuncien situaciones de violencia de género, acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Articular el plan por áreas o ámbitos de actuación, con objetivos específicos y propuestas concretas y evaluables para una vez aplicadas, se pueda medir su alcance.
- Desarrollar por la Comisión de Igualdad un cronograma para su implantación y elaborar las oportunas bases de datos y estadísticas por áreas para poder realizar el seguimiento y evaluación de la efectividad del I Plan de Igualdad.
- Dotar al Ayuntamiento de las herramientas suficientes que permitan tener en cuenta los condicionantes de género, y así, obtener un conocimiento real de las características y necesidades de la plantilla, lo que permitirá conseguir la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres que la integran.
- Apoyar la conciliación de la vida laboral y familiar; la eliminación de toda discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, derivadas de la maternidad, etc.; igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo y formación profesional al efecto de facilitar, entre

otros aspectos, que el conjunto de trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar en la empresa el potencial profesional que poseen; así como el establecimiento de una especial atención a mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables, como son las víctimas de violencia de género.

- En la medida de lo posible, el plan se orienta a alcanzar la paridad en la representación en aquellos grupos, áreas y categorías profesionales en las que las mujeres se hallen infrarepresentadas.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la Ayuntamiento de Leganés, así como en el resto de las áreas municipales.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla del Ayuntamiento de Leganés, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.
- Supervisar y/o validar desde la perspectiva de género, los acuerdos alcanzados de negociación colectiva por la Mesa General, en la Comisión de Igualdad.
- Comunicar a toda la plantilla la realización y ejecución de las acciones previstas en el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Leganés.

3. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA MUNICIPAL: LOS RECURSOS HUMANOS EN CIFRAS (1)

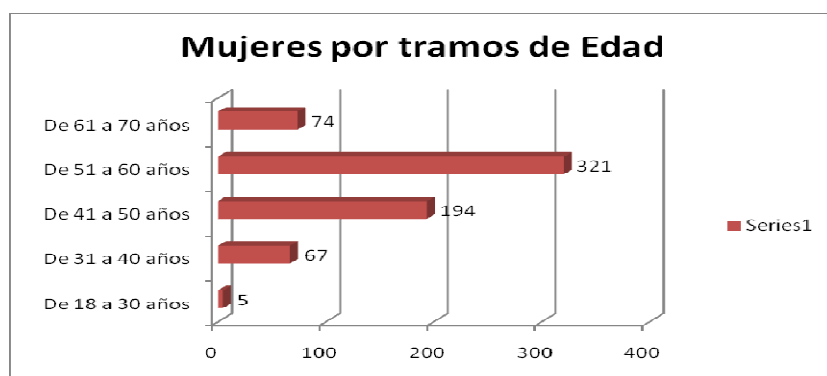
La plantilla desagregada por sexo



PLANTILLA MUNICIPAL DESAGREGADA POR SEXO	
HOMBRES	718
MUJERES	661

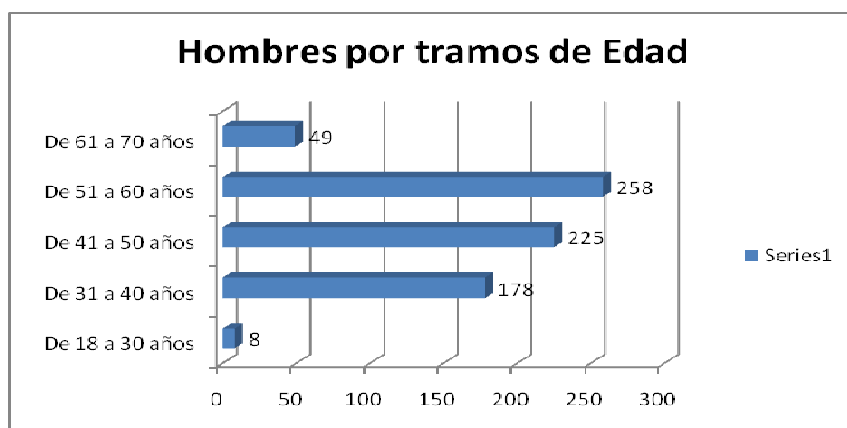
La plantilla municipal, presenta equilibrio en cuanto al sexo se refiere. El número de hombres que hay en la plantilla es de 718, que representa un 52% y el número de mujeres es de 661, que representa un 48% del total de la plantilla, siendo el número de efectivos total de 1379.

Edad de la Plantilla Municipal



MUJERES	TOTALES
De 18 a 30 años	5
De 31 a 40 años	67
De 41 a 50 años	194
De 51 a 60 años	321
De 61 a 70 años	74

¹ Los datos que se muestran en este apartado provienen de las bases de datos de RRHH a fecha de Noviembre de 2016 y del diagnóstico realizado a toda la plantilla municipal de años anteriores.



HOMBRES	TOTALES
De 18 a 30 años	8
De 31 a 40 años	178
De 41 a 50 años	225
De 51 a 60 años	258
De 61 a 70 años	49

En términos generales, la plantilla del Ayuntamiento es una plantilla muy envejecida. El porcentaje de representación del total de la plantilla, por edades, es el siguiente:

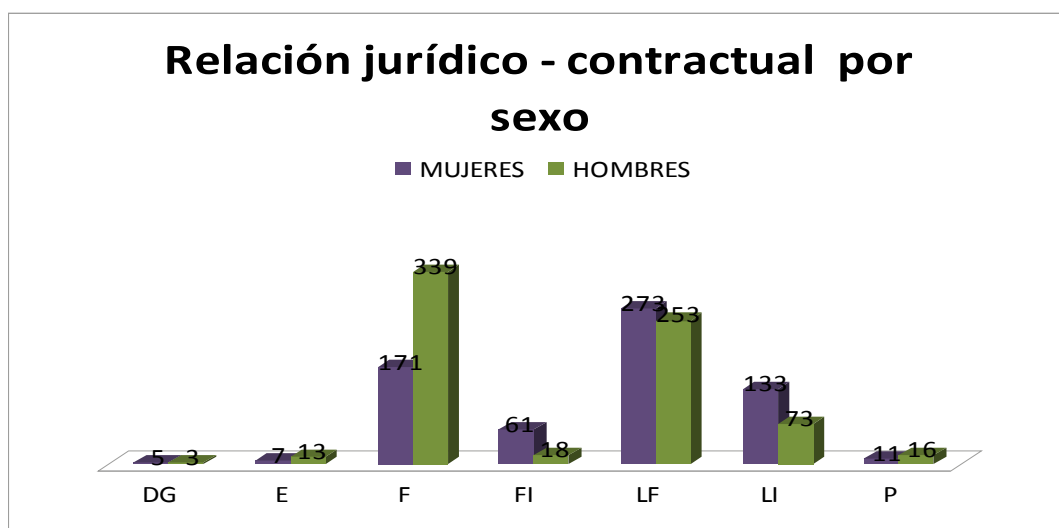
El grupo de edad más amplio es el de 51-60 años, que representa un 41,98% de la plantilla, siendo las mujeres el grupo más numeroso; le continúa por número de personas el tramo de edad de 41-50 años, representando un total 30,38%, siendo también más numeroso el grupo de mujeres. El grupo de edad de 31-40 años que representa el 17,76%, es el grupo más numeroso de hombres. A continuación el grupo con menos número de personas es el tramo de 61-70 años, representando el 8,91%, siendo el grupo de mujeres, de nuevo, el más amplio que el de hombres. Por último, el tramo de edad de 18 – 30 años, representando el 0,94%, es el tramo más joven y menos numeroso en cuanto a personas siendo el sexo masculino un poco más numeroso, aunque se puede hablar casi de equilibrio, entre hombres y mujeres, en éste último tramo.

En conclusión, las mujeres son más numerosas en los tramos de mayor edad, siendo incluso el número de mujeres mayor, las que finalizarán su relación jurídico – contractual, es decir que se jubilarán en los próximos años, con respecto a los hombres.

Existe un mayor número de hombres en los tramos más jóvenes, debido fundamentalmente a nuevas incorporaciones en los colectivos más masculinizados, es decir, en los colectivos de policía local y bomberos. El personal temporal, que ha podido acceder a las bolsas temporales de empleo, se incorpora a

la plantilla con una edad en los tramos más altos, existiendo diferencia más en unos grupos profesionales que en otros. Las bolsas de empleo, en el grupo profesional AP, han reclutado perfiles profesionales que procedían, en muchos casos, de talleres de empleo y con un perfil establecido por los SEPE como es el criterio de mayores de 45 años. A esto hay que añadir, las amplias bolsas de consolidación de empleo temporal, situándose la media de edad en los tramos más altos. Es más, hay personas de bolsa que se han jubilado siendo interinas. A esto hay que añadir los años que llevamos sin Ofertas Públicas de Empleo así como las limitaciones que año tras año ha ido estableciendo la normativa en relación a la tasa de reposición de efectivos.

Relación jurídica – contractual por sexo

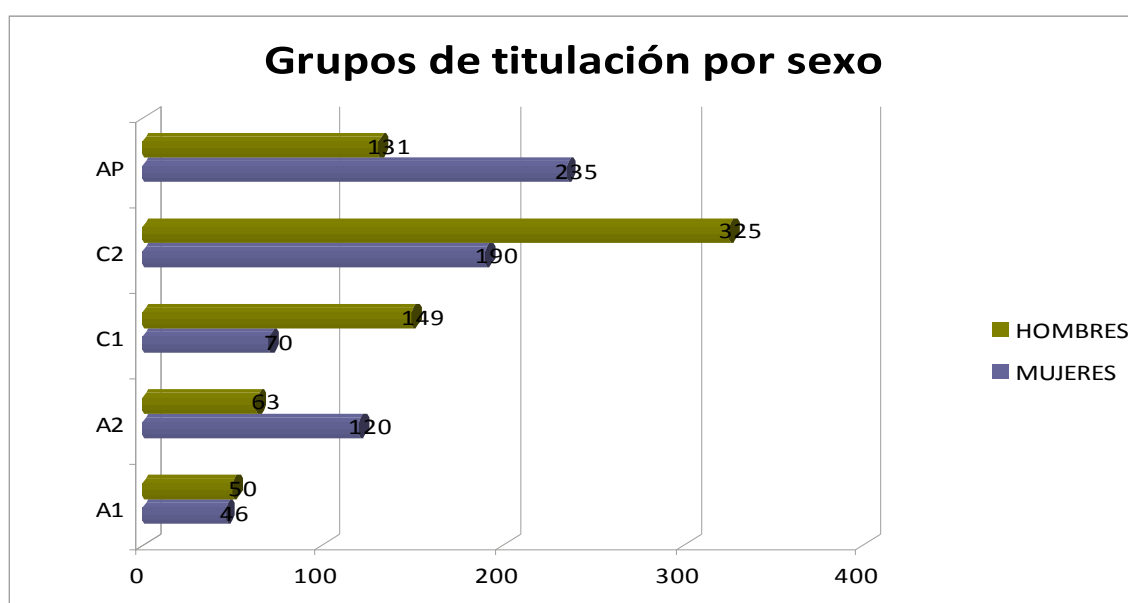


	DG	E	F	FI	LF	LI	P
MUJERES	5	7	171	61	273	133	11
HOMBRES	3	13	339	18	253	73	16

Con respecto a la relación jurídica – contractual por sexo, se observa que hay menos mujeres, funcionarias de carrera, que hombres. Esto es consecuencia de que el grupo mayoritario en funcionarios es el colectivo de policía local y bomberos, dos colectivos especialmente masculinizados y en los que la mujer esta infrarepresentada en uno de ellos (Policía Local), y en otro, no existe representación de mujeres (Bomberos). Sin embargo, el grupo de funcionarios y/o funcionarias interinas, si que tiene mayor representación el sexo femenino, triplicando al número o la tasa de hombres, debido a la bolsa de consolidación de empleo en la categoría de Auxiliares Administrativos y personal técnico municipal.

De igual manera, ocurre en la tasa de interinidad, que las mujeres duplican a la de hombres. Esto viene a demostrar como la temporalidad afecta de manera más importante al sexo femenino, en la organización. En relación al personal político, eventual y direcciones generales, existe una menor representación de mujeres, siendo la mayor diferencia dentro del personal eventual.

Grupos de titulación por sexo.



	A1	A2	C1	C2	AP
MUJERES	46	120	70	190	235
HOMBRES	50	63	149	325	131

En los grupos de titulación por sexo, cabe destacar que existe casi equilibrio entre el personal técnico A1, entre hombres y mujeres. En el A2, sin embargo nos encontramos con el doble de mujeres (trabajadoras sociales, maestras, educadoras, etc., profesiones feminizadas), siendo la mitad, el de hombres. Continuando hacia el C1, aparecen el doble de hombres que de mujeres, pues en este grupo se encuentra el colectivo de Bomberos (que son 81). El C2, el grupo de titulación con mayor número de efectivos, siendo mayoría hombres, pues en este grupo se encuentra la mayoría de la plantilla de policía local, colectivo muy masculinizado y personal de mantenimiento. Por el contrario, en el grupo AP nos encontramos con el doble de mujeres frente a hombres, y responde a que en este grupo se encuentran los

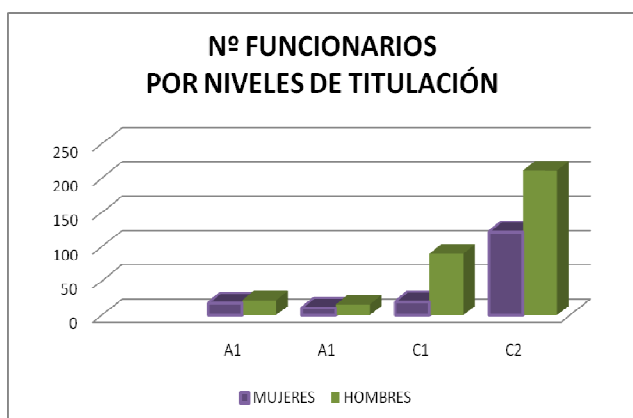
conserjes de instalaciones deportivas, subalternos de dependencias turnos, limpieza y conserjes de colegios, colectivos muy feminizados, en su mayoría.

Grupos de titulación por relación jurídica – contractual



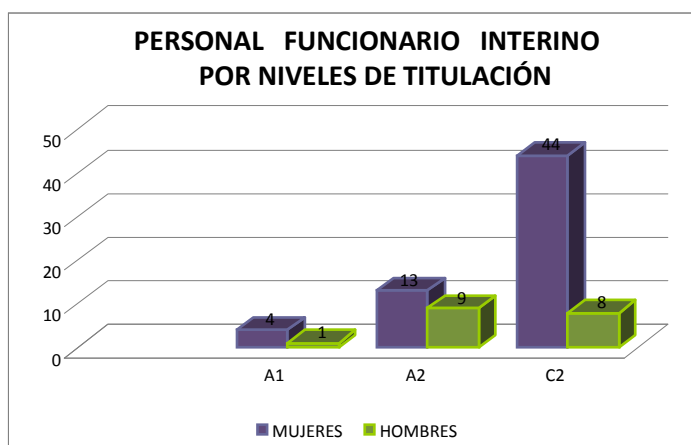
DIRECTORES/AS GENERALES	
	A1
MUJERES	5
HOMBRES	6

En relación al cuerpo de Directores/as Generales, se le requiere ser A1 y existe un equilibrio entre hombres y mujeres.



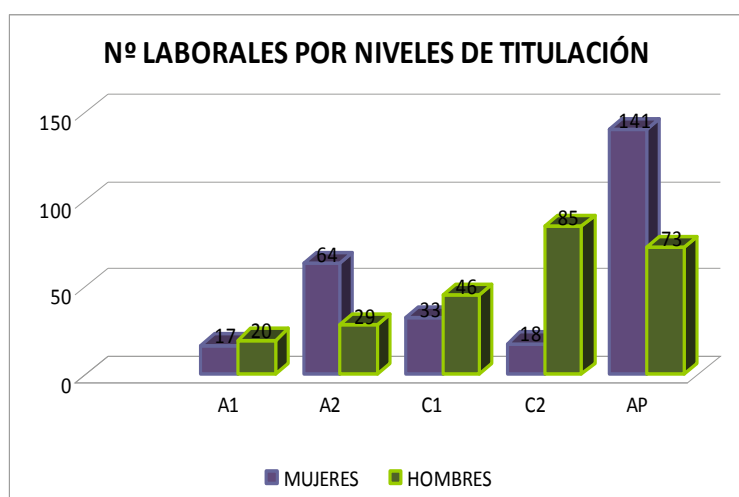
FUNCIONARIOS DE CARRERA				
	A1	A2	C1	C2
MUJERES	18	11	20	122
HOMBRES	22	16	90	211

En referencia, al cuerpo de funcionarios de carrera, el número mayor de efectivos en comparación con el resto grupos profesionales, está en el grupo de titulación C2. Cabe destacar, el sexo masculino como predominante, pues es el grupo de titulación en el que se encuentra la policía local. En este grupo, el grueso fundamental que representan las mujeres es el de Auxiliares Administrativos. En el C1, el sexo masculino viene representado por Bomberos y las Administrativas representarían al femenino. En los grupos A1 y A2, existe casi equilibrio de mujeres y hombres, pero que en referencia al resto de grupos titulaciones, existe un número escaso de técnicos y técnicas municipales en áreas centrales del Ayuntamiento, como Urbanismo, Industrias, Hacienda, Recursos Humanos, Órganos como Asesoría Jurídica, etc...



PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO			
	A1	A2	C2
MUJERES	4	13	44
HOMBRES	1	9	8

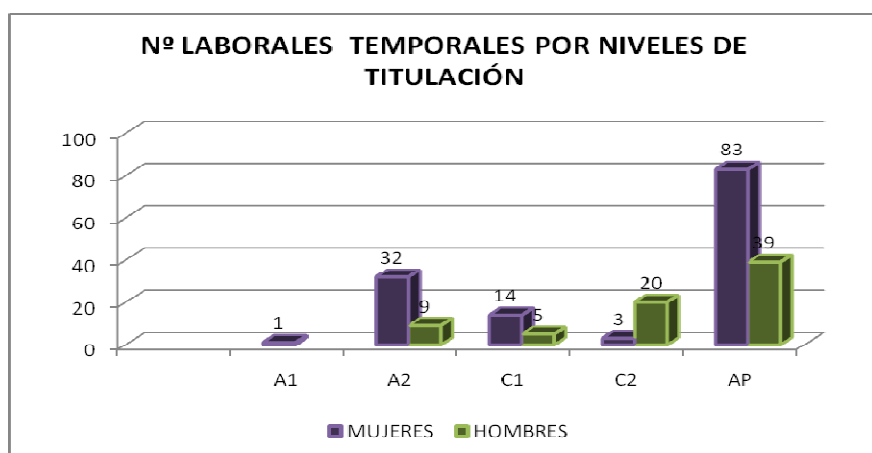
En relación al personal funcionario interino, sin embargo en todos los grupos de titulación que se representan en el gráfico, las mujeres son mayoría, siendo el C2, en el que se quintuplica el número con respecto al de hombres y que está representado por el número de auxiliares administrativas interinas. En el grupo A2 y A1, también el sexo mayoritario es el de mujeres, aunque la diferencia con respecto a los hombres, es menor. Se puede comprobar que incluso existe un número escaso de técnicos y técnicas municipales también en funcionarios y funcionarias interinas. En el grupo C2 de funcionarias y funcionarios interinos, continúa la misma tendencia. Esto, viene a confirmar el escaso desarrollo de ofertas públicas de empleo en años anteriores, así como el desequilibrio en la representación por sexo en los distintos grupos de titulación.



LABORALES FIJOS					
	A1	A2	C1	C2	AP
MUJERES	17	64	33	18	141
HOMBRES	20	29	46	85	73

En cuanto a los laborales, las mujeres representan la mayoría en el grupo A2 y en el grupo AP, y en el A1, un equilibrio con respecto a los hombres. El grupo A2, está representado por las mujeres que trabajan en el área social (Trabajadoras Sociales, Maestras de EEII, Psicólogas, pedagogas, etc...), colectivos más

feminizados en la mayoría de áreas finalistas. Y en el grupo AP, personal de limpieza, subalternos, conserjes, que también son colectivos feminizados.



LABORALES TEMPORALES					
	A1	A2	C1	C2	AP
MUJERES	1	32	14	3	83
HOMBRES		9	5	20	39

En cuanto a los laborales temporales, en los grupos de titulación A2 y AP se da la circunstancia de un gran número de mujeres. Muchas personas están pendientes del desarrollo de procesos selectivos pendientes. Son las mujeres, la mayoría en el grupo A2, C1 y grupo AP, las que por tanto tienen una mayor temporalidad. En el A1, existe un equilibrio con respecto a los hombres. El grupo A2, está representado por las mujeres que trabajan en el área social (Trabajadoras Sociales, Maestras de EEII, etc...), colectivos más feminizados en la mayoría de áreas finalistas. Y en el grupo AP, está el personal de limpieza, subalternos, conserjes, que también son colectivos feminizados. Esta tendencia confirma la situación de los laborales fijos, y por tanto no existe equilibrio entre sexo en los diferentes grupos profesionales.

En conclusión, esta sería la "foto fija" de la plantilla, desagregada por sexo, a fecha de noviembre de 2016, que nos ha ayudado a validar, parte del diagnóstico realizado a toda la plantilla en el 2010 con las alegaciones que la representación sindical hizo en su momento sobre el mismo y, actualizar otros análisis de datos de la plantilla municipal desde la perspectiva de género y por tanto a establecer acciones de mejora en la igualdad de oportunidades entre los empleados y las empleadas en las diferentes áreas.

4. ÁREAS DE ACTUACIÓN

4.1. POLÍTICA DE RELACIÓN CONTRACTUAL.

Objetivo

- Promover un reparto equilibrado de la plantilla, procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.

Acciones a desarrollar

- Priorizar, a través de los mecanismos y normativa que establece la administración pública, la conversión de los contratos temporales en indefinidos hasta equilibrar el número de mujeres y hombres con contratos indefinidos, así como las interinidades por funcionarios o funcionarias de carrera.
- Intentar garantizar que la demanda de este Ayuntamiento en materia de contratación temporal respete la cuota igualitaria para ambos sexos.

4.1.1. SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Objetivo

- Analizar y profundizar en los mecanismos y procedimientos por los que se reproduce la segregación ocupacional, fomentando la diversificación de las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro del Ayuntamiento.

Acciones a Desarrollar

- Revisar la descripción de los requisitos de los puestos de trabajo, para poder detectar y corregir aquellos requisitos que se puedan catalogar como sexistas.
- Fomentar la contratación de mujeres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas, a través de acciones positivas.

4.1.2. SEGREGACIÓN VERTICAL

Objetivos

- Conseguir una participación equilibrada de mujeres y hombres evitando discriminaciones en la asignación de puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

Acciones a desarrollar

- Revisar los criterios establecidos para la asignación de los puestos de trabajo, principalmente puestos de dirección, de alta responsabilidad o según departamento.
- Potenciar e intentar alcanzar el equilibrio en la participación entre las mujeres y los hombres en las Comisiones y Órganos decisorios.
- Designar para puestos de responsabilidad además de por su capacidad, a personas sensibles con la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación al colectivo LGBTI.
- Analizar y comparar los puestos de responsabilidad que están ocupados por mujeres y los ocupados por hombres, para identificar los procedimientos que deben ser revisados para evitar discriminaciones.
- Procurar que en los órganos paritarios de representación social y laboral, exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- En la cobertura de puestos de trabajo por libre designación y/o concurso de méritos, el Ayuntamiento de Leganés procurará que la designación guarde proporcionalidad con la representación de cada género en el puesto de trabajo convocado, respetando los porcentajes de 40-60 %

4.2. AREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres debe considerarse como uno de los ejes fundamentales y objetivos de la Administración. Este objetivo debe traducirse en compromiso en la eliminación de toda discriminación que pueda darse en las prácticas de gestión de los recursos humanos, y en particular, en las prácticas relativas al acceso y contratación en las Administraciones públicas.

A pesar de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, que rigen los procesos de selección en las Administraciones públicas, y que la participación femenina ha subido favorablemente llegando a superar el 50%, como por ejemplo en la Administración Autonómica, queda todavía mucho camino por recorrer en cuerpos concretos de la administración.

Existen motivos de peso que inciden en esta desigual participación que provienen de la todavía presencia de estereotipos de género que limitan el acceso de las mujeres al cuerpo de funcionarios y funcionarias de carrera y categorías profesionales en las mismas condiciones que los hombres.

Desde esta perspectiva, se hace imprescindible trabajar en poner herramientas y recursos para incorporar en las fases de reclutamiento, selección y carrera profesional a la persona más adecuada para cada puesto de trabajo en igualdad de oportunidades.

4.2.1. RECLUTAMIENTO DE CANDIDATOS Y CANDIDATAS PARA LA SELECCIÓN

Objetivo

- Conseguir un mayor número de candidaturas de personas cuyo sexo, está subrepresentado en los perfiles profesionales que se demanden, potenciando medidas que favorezcan la participación en dichas candidaturas de las diferentes áreas o servicios.

Acciones a desarrollar

- Revisar y ampliar las fuentes de reclutamiento garantizando la publicación de los anuncios y demandas de empleo en medios de reclutamiento que lleguen tanto a mujeres como a hombres.

- Incrementar las vías de acceso público a la información municipal en relación a ofertas de empleo público para la inserción laboral de las mujeres, utilizando para ello todos los medios disponibles y acercando la información a los espacios frecuentados por ambos sexos.
- Elaborar estadísticas desagregadas por sexo de todos los procesos de solicitud de candidatos y candidatas y de cada fuente (nº de solicitudes, personas enviadas, perfiles que pasan a las pruebas, o cualquier otra variable que sea necesaria)
- Confeccionar perfiles para las demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje no sexista.
- Formar en igualdad de oportunidades a todas las personas que participan o gestionan los procesos de reclutamiento.

4.2.2. ACCESO

Objetivo

- Promover el acceso de las mujeres al empleo público en condiciones de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, especialmente en los cuerpos o categorías en los que éstas se encuentran infrarepresentadas.

Acciones a desarrollar

- Incluir en las ofertas de empleo y convocatorias cláusulas encaminadas a la igualdad de género.
- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los y las solicitantes, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofrecidos.
- Recoger criterios tanto para los procesos selectivos temporales como en los definitivos o bases de selección para grupos en los que existe desequilibrio de sexo de tal forma que se promueva la contratación de mujeres en puestos masculinizados y de hombres en los sectores feminizados.
- Incluir en las solicitudes de empleo y en los formularios únicamente la información necesaria y relevante para el puesto.

- Revisar el catálogo de puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios, dirigido a eliminar descripciones estereotipadas y/o sexistas, revisando el lenguaje y los conceptos que se emplean para describir los puestos.
- Revisar y corregir las solicitudes de perfiles de puesto presentados por los servicios municipales para evitar todo tipo de estereotipos o cuestiones que puedan dar lugar a discriminaciones como datos personales que no deben ser abordados, puesto que son cuestiones irrelevantes a la hora de definir las capacidades de la candidata o candidato para desempeñar el puesto de trabajo en cuestión.
- Garantizar la igualdad de trato en las modalidades de contratación existentes y en las nuevas que puedan aprobarse a lo largo de la vigencia del I Plan de Igualdad, optando siempre por aquellas modalidades de contratación menos precarias.

4.2.3. PROCESO DE SELECCIÓN

Objetivos

- Revisar los procedimientos de selección para el acceso al Ayuntamiento desde la publicación de las ofertas hasta la selección final para garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando para ello, procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de competencias, habilidades y destrezas requeridas para puestos convocados.
- Alcanzar una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en las diferentes categorías profesionales del Ayuntamiento.

Acciones a desarrollar

- Incluir en las bases de selección dentro de los temarios uno o varios temas relativos a la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres.
- Basar los requisitos de competencia estrictamente en los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo dentro de las bases de selección, adaptándose bases en aquellos puestos masculinizados o feminizados a las capacidades físicas, si fuera el caso, del sexo subrepresentado.

- Revisar los acuerdos de oferta de empleo público para evitar que contengan elementos que generen discriminación directa o indirecta.
- Garantizar la paridad de hombres y mujeres en los tribunales de selección.
- Indicar en el contenido de las bases de cada convocatoria la obligación que recae sobre los tribunales acerca del cumplimiento del artº 14 de la Constitución Española sobre el principio de igualdad *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*
- Sensibilizar específicamente a todas aquellas personas con responsabilidad de selección y contratación del personal del Ayuntamiento.
- Actuar para evitar cualquier tipo de discriminación durante todo el proceso de selección y contratación, garantizando la presencia de una persona que tenga conocimientos en materia de igualdad.
- Incorporar en las bases de selección que en caso de empate, en un proceso selectivo, se desempate utilizando el criterio de asignación al sexo infrarepresentado.

4.2.4. PRUEBAS Y CRITERIOS DE SELECCIÓN

Objetivo

- Eliminar los obstáculos que por razón de sexo puedan estar presentes en los procesos de selección.

Acciones a desarrollar

- Revisar con perspectiva de género las preguntas de las pruebas (test, etc) para que se tenga en cuenta la influencia de factores culturales que pueden producir un comportamiento o una reacción diferente entre mujeres y hombres.
- Revisar con perspectiva de género y en igualdad de oportunidades para que en la realización de pruebas técnicas no sean sobrevaloradas las habilidades/ejercicios físicos y rasgos identificados socialmente como características propias de un sexo u otro.
- Limitar las pruebas no objetivas, como entrevistas, de las bases de selección. En aquellas bases, que la entrevista forme parte del proceso, se entregará una guía o se protocolizará la misma, al objeto de que se realice en igualdad de oportunidades y sin discriminación.

- Introducir en las bases de selección, en la fase de méritos por formación, que los cursos en materia de igualdad se valoren por separado y en la misma medida que actualmente se valoran los cursos de prevención de riesgos laborales.

4.3. AREA DE MOVILIDAD PROFESIONAL (PROMOCIÓN Y PROVISIÓN PUESTOS)

4.3.1. SISTEMA DE PROMOCIÓN/PROVISIÓN.

Objetivos

- Analizar el sistema de promoción vigente en el Ayuntamiento de Leganés con el fin de poder garantizar la aplicación de la perspectiva de género en las convocatorias de los procedimientos de provisión y promoción tanto vertical como horizontal de puestos.
- Alcanzar una representación equilibrada de las mujeres y hombres en categorías profesionales y en puestos, además de en las diferentes áreas y estructura de la plantilla municipal.

Acciones a desarrollar

- Poner en marcha una base de datos de selección para llevar a cabo un análisis comparativo y desagregado por sexo de las vacantes finalmente cubiertas por hombres y mujeres y los criterios utilizados para evaluar desde la perspectiva de género y tomar decisiones.
- Realizar un estudio que permita detectar las barreras que existen para la promoción de las mujeres en las distintas áreas.
- Eliminar las barreras que impiden el acceso de las mujeres a determinados puestos y categorías.
- Garantizar que los canales de difusión o comunicación a la plantilla, sobre las vacantes y de los procesos de promoción internos, posibiliten que la información llegue a todo el personal.
- Asegurar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los tribunales de selección.
- Informar a los trabajadores y trabajadoras en excedencia por cuidado de hijo o hija menor o mayores a su cargo, de las convocatorias de promoción interna (horizontal y vertical), provisión de puestos y concursos de traslados.
- Indicar en el contenido de las bases de cada convocatoria la obligación que tienen los Tribunales acerca del principio de igualdad que recae en el Artº 14 de la Constitución Española y del cumplimiento de la Ley 3/2007 de Igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.
- Sensibilizar específicamente a todas aquellas personas con responsabilidad de selección del personal del Ayuntamiento.

- Revisar los criterios de promoción interna, tanto horizontal como vertical, para eliminar aquellos que no estén relacionados con la cualificación, experiencia y competencia.
- Revisar criterios de selección: En los temarios de las pruebas de conocimiento para la promoción interna de los trabajadores y trabajadoras se incluirá una parte específica sobre la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades.
- Introducir entre los criterios de selección, en los méritos por formación, los cursos en materia de igualdad, por separado y en la misma medida en que actualmente se valoran los cursos de prevención de riesgos laborales.
- En las bases de selección se incluirá en los procesos de promoción interna y/ o provisión de puestos, que en caso de empate, en igualdad de méritos y calificaciones se favorecerá al sexo infrarepresentado en esa categoría profesional o/y puesto.
- Eliminar de los cuestionarios, entrevistas, impresos de solicitud, datos o preguntas que sean sexistas o no relevantes.

4.3.2. CRITERIOS DE SELECCIÓN EN PROMOCIÓN/PROVISIÓN

Objetivo

- Conseguir una presencia mayor de mujeres en los distintos niveles de responsabilidad y puestos de decisión en las que estén infrarepresentadas de la estructura organizativa del Ayuntamiento.

Acciones a desarrollar

- Adoptar una acción positiva hacia el sexo menos representado en los procesos de selección de promoción interna para grupos profesionales en los que no existe una composición equilibrada, siempre que las personas candidatas tengan una valoración idéntica, con méritos equivalentes.
- Limitar las pruebas no objetivas, como entrevistas, de las bases de selección y en aquellos casos que existan, protocolizar la entrevista.
- Revisar los procesos de selección para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para elegir a la persona candidata idónea para cada puesto de trabajo y sin ningún elemento discriminatorio.

- Sensibilizar específicamente a todas aquellas personas con responsabilidad en selección del personal del Ayuntamiento de Leganés.
- Introducir entre los criterios de selección, en los méritos por formación, los cursos en materia de igualdad, por separado y en la misma medida en que actualmente se valoran los cursos de prevención de riesgos laborales.

4.4. AREA DE FORMACIÓN.

Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres en el acceso y participación en la formación es uno de los factores clave para desarrollar una adecuada gestión de los recursos humanos. Esto supone un compromiso del Ayuntamiento a la hora de habilitar los recursos y herramientas que permitan introducir el principio de igualdad en las prácticas relativas a la formación continua.

La Administración local, debe adaptarse constantemente a los cambios que exigen los ciudadanos y ciudadanas, así como al mercado de trabajo, siendo la formación continua un elemento clave en las administraciones para mejorar su atención, gestión y servicios a la ciudadanía.

La adquisición de conocimiento a través de la formación continua permite no solo una adecuación a las exigencias del contexto económico, social y cultural sino también a la anticipación a posibles nuevos retos en la gestión de la administración.

De la misma manera, que los planes de formación, mejoran el empleo, la adaptación a nuevos contextos, programas y legislación. La plantilla al ser un factor clave del desarrollo profesional, adquisición de nuevas competencias, destrezas y habilidades; también se convierten en un elemento clave para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos y prácticas de formación continua, garantizando de manera igualitaria, el acceso de los empleados y empleadas a la misma y así desarrollar el potencial que tiene toda la plantilla al completo.

Incorporar este enfoque, se convierte en uno de los mecanismos para conseguir una plantilla equilibrada, tanto a nivel jerárquico como funcional, de puestos y ocupaciones, contribuyendo así a reducir la segregación ocupacional en la organización.

4.4.1. FORMACIÓN GENERAL EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Objetivo

- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal con responsabilidad en la organización de Ayuntamiento de Leganés.

Acciones a desarrollar

- Introducir la perspectiva de género o formación transversal, en todas las acciones formativas que para el personal municipal se organice por parte del Ayuntamiento.

- Impartir cursos, talleres, campañas informativas o jornadas de trabajo en grupo, en las que se genere un proceso de reflexión y discusión colectiva sobre temas relativos a la situación de hombres y mujeres y la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas del Ayuntamiento.
- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género, así como del seguimiento del plan a las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad.
- Informar a la Comisión de Igualdad sobre el plan de formación, impartido cada año, de su grado de ejecución, la participación y tipo de cursos solicitado tanto por hombres como por mujeres.
- Promover la participación del personal del Ayuntamiento en los cursos, talleres o campañas de igualdad que se les asignen, dándole un carácter obligatorio. Se garantizará un cronograma para que todo el personal reciba la formación.
- Incorporar en las distintas formaciones específicas de los distintos puestos, un módulo de igualdad de oportunidades, que ofrezca su aplicación específica al puesto al que se refiere.
- Se realizarán grupos de trabajo, en los distintos niveles y categorías, en unas jornadas de Evaluación del plan de Igualdad, una vez realizadas las memorias y los datos de evaluación de la ejecución del mismo, con una periodicidad de dos años, al objeto de extraer conclusiones conjuntas y marcar nuevas mejoras.
- Valorar en los procesos de selección, tanto en acceso al Ayuntamiento como en promoción interna, todos los cursos impartidos en materia de igualdad.

4.4.2. OFERTA FORMATIVA.

Objetivo

- Incorporar en los planes anuales de formación municipal del Ayuntamiento de Leganes, formación específica en perspectiva de género en el ámbito laboral.
- Facilitar el acceso a la formación, tanto para el reciclaje como para la carrera profesional, a toda la plantilla del Ayuntamiento, priorizando el sexo subrepresentado para la categoría profesional al que va dirigido.

Acciones a desarrollar

- Organizar al personal del Ayuntamiento una oferta formativa en materia de igualdad de oportunidades, que abarque diferentes áreas de interés.
- Realizar un estudio por el departamento de formación de periodicidad anual o bianual que permita detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un mayor enfoque de género.
- Introducir módulos de formación relacionados con la normativa en materia de igualdad y no discriminación.
- Incluir las conclusiones del estudio realizado en el Plan de formación municipal.
- Introducir flexibilidad de criterios en el acceso a los cursos de formación que faciliten la movilidad funcional del personal, especialmente en aquellas ocupaciones en las que las mujeres se encuentran subrepresentadas.
- Dentro del plan anual de formación se establecerán actividades formativas orientadas a la promoción interna de sus empleadas y empleados, especialmente, desde los grupos AP y C a los grupos superiores.
- Ofrecer información clara y accesible a toda la plantilla del Ayuntamiento de Leganés de la oferta formativa, anunciando públicamente los cursos de formación que se realicen, asegurando que las convocatorias sean conocidas por todo el personal.
- Establecer una formación básica y otra más especializada, al personal en los diferentes ámbitos de intervención, según necesidades y competencias profesionales, en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo.
 - Nivel básico.
 - Nivel Avanzado
 - Nivel Especializado.
- Potenciar acciones formativas sobre tecnología de la información y comunicación, encaminadas a reducir la “Brecha Digital” en empleados y/o empleadas municipales.
- Organizar acciones formativas dirigidas a la promoción de trabajadoras y trabajadores a puestos de responsabilidad en los que uno u otro sexo este infrarepresentado. Estas acciones formativas se darán para promoción interna y se tendrá especial sensibilidad desde los servicios para facilitar la formación de la plantilla municipal.

- Establecer jornadas de “Acogida en la organización” para la el personal de nuevo ingreso en el que se incluya contenidos del plan de igualdad de oportunidades municipal.

4.4.3. CRITERIOS DE ACCESO A LA FORMACIÓN

Objetivo

- Revisar los criterios de selección para la formación de la plantilla municipal desde la perspectiva de género, para evitar cualquier discriminación de acceso de los empleados y empleadas municipales.

Acciones a desarrollar

- Seguir impartiendo dentro del horario laboral la formación presencial establecida en los planes de formación municipal, para facilitar el acceso y la participación de la plantilla municipal.
- Impartir la formación, aplicando una fórmula mixta, cuando no sea posible impartirla en su totalidad en horario laboral, realizar parte en formación online.
- Seguir estableciendo la compensación de horas de formación por horas laborales (hora por hora), como establece el reglamento de funcionamiento de formación, siempre y cuando sea fuera del horario laboral y sean acciones formativas que se desarrollen dentro de los planes de formación municipal.
- Impartir la formación, siempre que sea posible en el lugar de trabajo o en dependencias municipales cercanas a los lugares de trabajo.
- Facilitar los desplazamientos, cuando no sea posible impartir la formación en el lugar de trabajo.
- Asegurar, que siempre que esté vinculado con la competencia profesional, el acceso de las empleadas en el mismo porcentaje que el de los empleados, a todos los cursos de formación que realice el Ayuntamiento de Leganés.
- Informar a los empleados y empleadas en excedencia por motivos familiares de las actividades formativas organizadas que faciliten su reciclaje durante el periodo de excedencia o permiso de maternidad y paternidad.
- Facilitar el acceso y participación a los empleados y empleadas en excedencia por motivos familiares en actividades formativas para su reciclaje.

- Incluir en los criterios de adjudicación, la preferencia para asignar plaza en las acciones formativas a aquellas personas que se incorporan a sus puestos de trabajo después de finalizar permisos de maternidad/paternidad, o excedencia por cuidado de personas dependientes y personal de nuevo ingreso.
- Dar preferencia en las acciones formativas de reciclaje a las personas cuyo sexo este infrarepresentado.
- Incluir en el Plan de formación la reserva de al menos el 50% sobre los solicitantes para la participación femenina o masculina en cursos de formación, para aquellos puestos o sectores en que exista suprarepresentación de un sexo, salvo que existan suficientes solicitudes para cubrir dicho porcentaje.
- Los cursos de formación destinados a la promoción interna se intentará llegar a un equilibrio en la representación de ambos de sexos en el grupo profesional al que va dirigido.

4.5. AREA SISTEMA RETRIBUTIVO

Introducción

En éste apartado, cabe recordar las medidas de carácter legislativo que se han sucedido en los últimos años en todos los países: Ya en 1951 La **Organización Internacional del Trabajo** suscribió el *Convenio sobre igualdad de remuneración* mediante el que incluía en sus objetivos la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

En 1979, 185 países ratificaban la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de la ONU. Destacamos además La **Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo**, por su importancia en la *aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*, ya que recoge los fundamentos jurídicos en que se apoya la igualdad salarial en el ámbito comunitario, en relación con los demás condicionantes de la igualdad laboral de mujeres y hombres.

El **Estatuto de los Trabajadores** (1980) establece, a los efectos de la discriminación retributiva, el artículo 28 en su adecuación a la transposición del artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE y tal y como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. *“la igualdad de remuneración por razón de sexo”*

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres**, no contempla una normativa concreta en material de igualdad de retribución, sin embargo, la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres es un punto fundamental dentro de la Ley de Igualdad ya que establece la obligación de implantar planes de igualdad en las empresas cuyas pautas generales de actuación inciden sobre la reducción de la brecha salarial y la igualdad de remuneración entre los sexos.

En el artículo 46 se describe el concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas, se hace referencia a las “retribuciones”, junto a otras condiciones laborales (acceso, clasificación, promoción, formación...), entre las materias a tratar en dichos planes, al ser susceptibles de presentar desigualdades que corregir (previa detección a partir del diagnóstico correspondiente a la empresa en cuestión).

Por otra parte la Ley Orgánica 3/2007 establece cauces para erradicar la discriminación laboral como son *La Inspección de Trabajo y Seguridad Social* y el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades*.

4.5.1. COMPLEMENTOS SALARIALES

Objetivo

- Evitar y erradicar cualquier tipo de discriminación por motivos de sexo en materia de remuneración en cumplimiento de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Analizar y tender a que los complementos salariales no sean discriminatorios en su atribución.

Acciones a desarrollar

- Proceder a la definición de criterios claros, transparentes y de valoración objetiva, así como a la descripción de condiciones de los complementos salariales para evitar cualquier aplicación que implique una diferencia en base al tipo de contrato, a la categoría profesional o a la antigüedad en el Ayuntamiento de Leganés.
- Establecer criterios para determinar las retribuciones de acuerdo al principio de igualdad de retribución y basado en criterios comunes para todo el personal del Ayuntamiento y establecerlo de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.
- Intentar garantizar la igualdad de retribución por trabajos con funciones equivalentes.
- Analizar desde la perspectiva de género los criterios de valoración de los complementos retributivos.

4.5.2. REVISIÓN DE RETRIBUCIONES

Objetivos

- Revisar y analizar los criterios de retribución con el fin de identificar posibles desequilibrios entre mujeres y hombres por razón de sexo.

- Analizar por el criterio sexo y desde la perspectiva de género las retribuciones, teniendo en cuenta todas variables retributivas que percibe el personal municipal (productividades, dietas, gratificaciones, etc) en las distintas áreas y escalafones jerárquicos.

Acciones a desarrollar

- Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría independientemente de las personas que lo ocupen.
- Modificar y cambiar la descripción de los puestos del catalogo por una descripción competencial de los mismos de modo que desde una perspectiva de genero no se favorezca a ningún sexo.
- Realizar una descripción competencial de los puestos con un lenguaje no sexista.
- Incluir la perspectiva de género a la hora de realizar las valoraciones de puestos de trabajo dentro de la comisión de valoración de puestos, que regula el Convenio Colectivo y Acuerdo Regulador.
- Modificar el lenguaje sexista de la RPT.
- La Comisión de Igualdad realizará un análisis estadístico sobre las retribuciones salariales, analizando la información necesaria, para detectar cualquier discriminación con el fin de identificar las medidas adoptar para solucionar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento.

4.6. AREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Introducción

La conciliación es una estrategia que permite la construcción de un entorno social y laboral, donde las mujeres y hombres puedan articular sus responsabilidades laborales, familiares, domésticas y personales con un adecuado equilibrio.

La aplicación de estrategias de conciliación como herramienta para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres se establece y reconoce a partir de dos leyes: Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artº 44 “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”

4.6.1. PRESTACIONES Y SERVICIOS DE APOYO

OBJETIVO

- Promover medidas de apoyo para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

ACCIONES A DESARROLLAR

- Estudiar de manera periódica, introduciendo la variable sexo en las bases de datos para conocer las necesidades específicas de mujeres y hombres en relación a la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Analizar y evaluar la información de los permisos, flexibilidades, excedencias, solicitadas y concedidas, y qué lo motivaron, segregado por sexo.
- Continuar con las ayudas específicas establecidas en el Convenio Colectivo y Acuerdo Regulador y en los criterios de conciliación de la vida laboral, familiar y qué están dirigidas a aquellas trabajadoras y trabajadores, que cuenten con personas dependientes a su cargo.

- Formar en gestión del tiempo, estrés, conflictos, asesoramiento y apoyo familiar, etc al personal del Ayuntamiento de Leganés.
- Elaborar un documento electrónico que enumere los periodos de disfrute legalmente establecidos de los permisos de maternidad, paternidad, lactancia, reducción de jornada o excedencias, así como ofrecer la información y asesoramiento de los servicios de apoyo para aquellos y aquellas trabajadoras que pudieran necesitarlo.
- Utilizar los canales de comunicación interna (portal del emplead@, tablonas, email corporativo, boletín de RRHH) para informar a la plantilla de los permisos, flexibilidad de Jornadas, excedencias, etc.
- Establecer que los derechos de conciliación se disfruten por las personas que tengan relación contractual directa e indiferenciada con el Ayuntamiento, siempre y cuando la normativa así lo establezca.
- Determinar que el área de Recursos Humanos sea el lugar de referencia para asesorar en materia de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Realizar campañas de sensibilización para promover una vida laboral y familiar, lejos de los estereotipos de género.

4.6.2. FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL

Objetivo

- Promover la adopción de medidas relativas a la jornada laboral que estimulen la conciliación de la vida familiar, profesional y personal, así como impulsar la corresponsabilidad familiar, junto con la aplicación de lo dispuesto a nivel normativo y con el propósito de establecer un entendimiento entre el campo familiar, profesional y el personal.

Acciones a desarrollar

- Realizar de manera anual o bianual una evaluación sobre el impacto de la utilización de las medidas de flexibilidad vigentes, estableciendo un nuevo modelo de solicitud indicando el motivo y el sexo.
- Analizar y establecer qué mecanismos pueden llegar a otorgar una mayor autonomía en el tiempo de trabajo.

- Establecer criterios de elección de los días de permisos teniendo en cuenta las necesidades de conciliación de la plantilla, siempre que el servicio quede cubierto.
- Estudiar el procedimiento en la que los turnos de trabajo puedan ser adaptados a los horarios de los centros escolares, en los servicios en los que sea posible, así como estudiar otras formulas de conciliación.
- Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con vida personal, familiar.
- Racionalizar o planificar las tareas de forma que se eviten las reuniones fuera del horario de trabajo o las horas extraordinarias.
- Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, con la solicitud de flexibilidad de hasta una hora, respecto al horario establecido, de forma individualizada y con informe favorable del servicio, como norma general de cada uno de los calendarios.

4.6.3. CAMBIO TURNO EXISTIENDO VACANTES POR CONCURSO DE TRASLADOS POR RAZÓN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

En todas las convocatorias de concursos de traslados se reservaran un número de plazas por Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, acordando previamente por la comisión de seguimiento y empleo, el número de plazas. Se establecerán criterios o baremos iguales para todas las convocatorias.

4.6.4. VACACIONES POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Objetivo

- Establecer un equilibrio que concilie en permisos, vacaciones, excedencias y licencias la vida familiar con la vida laboral.
- Desarrollar estrategias organizativas que tiendan a una conciliación en la vida laboral, familiar y personal.

Acciones a desarrollar

- Se estudiará la posibilidad de estipular solicitar periodos vacacionales coincidentes con las vacaciones escolares en aquellos servicios municipales en los que se pudiera facilitar.
- Permitir el fraccionamiento de cuatro días de vacaciones por conciliación de la vida laboral y familiar, en fracciones de dos horas, siempre y cuando se hayan disfrutado los asuntos particulares (tanto normales como por antigüedad) del año.

4.6.5. PERMISOS RETRIBUIDOS POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Objetivo

- Fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.

Acciones a desarrollar

- **Por asistencia a las tutorías de hijos y/o hijas en los centros educativos:** Uno de los tutores o tutoras legales podrá asistir a una tutoría al trimestre por curso escolar, aportando justificante firmado por el Centro Educativo de la asistencia. Si fuera necesaria la asistencia de ambos tutores legales se deberá aportar justificante en el cual se especifique la necesidad de la asistencia de ambos a la tutoría.
- **Permiso de adaptación:** Uno de los tutores o tutoras legales dispondrá de permiso durante el periodo de adaptación de los hijos e hijas en los Centros Educativos (EEII, Casa de Niños/Niñas y Colegios) teniendo que recuperar las horas utilizadas durante el curso escolar.
- **Acompañamiento de personas mayores:** La empleada o empleado municipal dispondrá de permiso retribuido durante el tiempo necesario para asistir a consulta citada con el trabajador o trabajadora social, si tiene personas mayores a su cargo.
- **Por Maternidad:** 17 semanas. Las seis primeras semanas del permiso serán disfrutadas por la madre pudiendo ceder todo o parte del resto al padre. El permiso por parto será ininterrumpido. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a

partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada 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 los periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o hija del 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, *concursos de traslados y provisiones de puesto*, que convoque la Administración.

- **Permiso de paternidad por el nacimiento de hijo o hija, aborto, acogimiento o adopción:** Tendrá una duración de cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables a dos días más, en cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción y acogimiento múltiple. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo con Recursos Humanos, y es compatible e independiente del disfrute compartido del periodo de descanso por maternidad. En caso de parto, el disfrute del descanso por paternidad corresponde en exclusiva al otro progenitor. En el supuesto de adopción o acogimiento, corresponderá solo a una o uno de los progenitores, a elección de los mismos, si ambos trabajan, excepto cuando uno de ellos haya disfrutado en su totalidad del permiso de maternidad, en cuyo caso el subsidio por paternidad se reconocerá a favor del otro progenitor o progenitora.
- **Por preparación al parto:** Ambos progenitores tendrán derecho, previa presentación de documento, al tiempo necesario para asistir a los cursillos de preparación al parto y ecografías prenatales realizadas por Organismos de Salud Pública.

- **Técnicas de fecundación asistida:** Los empleados y las empleadas municipales tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse al proceso de técnicas de fecundación asistida, como Vitricación de ovocitos, donación de semen, ICSI, MACS, DGP, NACE Y NACE PLUS, TCG547; u otras técnicas que requieran su presencia, por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
- **Por Lactancia:** La empleada y el empleado municipal, por lactancia de un menor de 12 meses, tendrá derecho a la ausencia de dos horas de trabajo. Estas horas podrán ser tomadas al comienzo, fin o en medio de la jornada laboral, salvo que se acredite, previo informe, el perjuicio del servicio ante la Comisión de Seguimiento, Valoración y Empleo del Convenio. Este derecho podrá ser cedido de uno a otro progenitor de forma expresa. Igualmente, el empleado o la empleada municipal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Ésta acumulación podrá ser disfrutada a continuación del permiso de maternidad hasta que el hijo o hija cumpla doce meses. En caso de acumulación, se computará una hora por cada día que el progenitor o la progenitora hubiera de acudir a trabajar, hasta que el niño o la niña cumpla 12 meses.
- **Por adopción, tutela o acogimiento (preadoptivo permanente o simple):** En estos supuestos, la empleada o empleado municipal tendrá derecho a un permiso de 17 semanas, de forma ininterrumpida. Este permiso se ampliará en dos semanas más, en el supuesto de discapacidad de la menor o el menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo será a elección del trabajador o de la trabajadora, a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, tutela o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En el caso del acogimiento simple, éste no podrá tener una duración inferior a un año. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante dicho periodo exclusivamente la 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, tutela 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 tanto la Administración como aquellos organismos integrantes del Plan de formación Continua, concursos de traslados y provisiones de puesto que convoque la Administración.

Este permiso se computará como servicio efectivo a todos los efectos (salvo el permiso por desplazamiento previo), garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo el periodo de duración del permiso.

- **Permiso retribuido por el tiempo imprescindible para realizar gestiones previas a adopciones nacionales y/o internacionales**, siempre que sea previa cita del organismo de adopciones y que sea dentro de la jornada laboral del empleado o de la empleada, debiendo justificar la ausencia ante Recursos Humanos.
- **Asistencia a consulta médica con hijos o hijas menores de edad**: El tiempo imprescindible para asistencia a consulta médica o especialista en organismos de Salud Pública con hijas o hijos menores de edad por enfermedad de los mismos, justificando dicha enfermedad documentalmente. En el caso de que el cónyuge del trabajador o trabajadora esté afiliado o afiliada a la MUFACE, ISFAS y MUGEJU los servicios médicos de este organismo tendrán en este caso la consideración de Salud Pública.
- **Por acompañamiento a consulta médica con parientes**: El tiempo necesario para asistencia a consulta médica o especialista en organismos de Salud Pública con los familiares de primer grado incluidos y, siempre cuando se acredite por el médico ser imprescindible el acompañamiento a consulta. En el caso de que el cónyuge del trabajador o trabajadora esté afiliado o afiliada a la MUFACE, ISFAS y MUGEJU los servicios médicos de este organismo tendrán, en este caso, la consideración de Salud Pública.
- **Por razones de guarda legal**: Cuando la empleada o el empleado municipal tenga el cuidado directo de algún menor de **catorce** 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 las retribuciones que le corresponda. Tendrá el mismo derecho quien 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 o misma y no desempeñe actividad retribuida.

- **Otros Permisos.** A estos efectos se entenderán hábiles los días de trabajo incluidos en cada calendario. Tendrá la consideración de enfermedad grave: la hospitalización, intervención quirúrgica hospitalaria, intervención ambulatoria, si se considera grave por informe médico, cesárea, accidente o enfermedad con acreditación médica de la gravedad de familiares de la empleada y del empleado público. El cuadro de consanguinidad y afinidad para estos permisos es el siguiente:

1º GRADO	Cónyuges	Padres/ Madres	Suegros/ Suegras	Hijas/ Hijos	Yernos/ Nueras
2º GRADO	Abuelos/ Abuelas	Hermanos/ Hermanas	Cuñados/ Cuñadas	Nietos/ Nietas	
3º GRADO	Tías/ Tíos	Sobrinas/ Sobrinos			

- **Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave** de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y seis días hábiles cuando sea fuera de localidad. En caso de fallecimiento se considerará la localidad donde tenga lugar el sepelio.

Dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos y cuatro días hábiles respectivamente.

En el caso de enfermedad grave, el permiso se podrá disfrutar de forma fraccionada, no inferior a media jornada y/o de forma discontinua, siempre que se acredite que persiste el hecho causante.
- **Intervención quirúrgica o ambulatoria.** Un día laborable en el caso de cónyuge, hijos e hijas o padres o madres del personal municipal.
- **Por enfermedad muy grave.** De familiares de primer grado, las empleadas y los empleados municipales podrán solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral con carácter retribuido y durante un plazo máximo de un mes. Se podrá sustituir por un máximo de quince días a jornada completa. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante el tiempo máximo de un mes se podrá prorratear entre los mismos.

Este permiso sólo podrá disfrutarse una vez agotado el permiso por enfermedad grave de un familiar.

- **Por enfermedad grave de hijo o hija menor de 18 años**, afectado por cualquiera de las enfermedades graves a que se refiere el R.D. 1148/2011, de 29 de julio, permiso incorporado al art. 49 e) del Estatuto Básico del Empleado Público y el Artº 37.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; y en los artículos 190 a 192 del Real Decreto Legislativo 8/2015, del 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; y continua plenamente vigente el citado Real Decreto 1148/2011, de 29 de Julio.
 - A) El permiso consistirá en una reducción de jornada del 50%, salvo que de forma excepcional, y atendiendo a circunstancias concretas, se considere elevar dicho porcentaje hasta un máximo del setenta y cinco por ciento, con respecto a la jornada que tengan reconocida en cada momento los beneficiarios o las beneficiarias del permiso.
 - B) Con carácter general, la reducción de jornada deberá disfrutarse de forma diaria en las primeras y/o últimas horas dentro del horario que tenga establecido la empleada o el empleado municipal, de acuerdo con las necesidades del servicio.
 - C) A su vez, con la finalidad de asegurar que el permiso proteja de forma efectiva las necesidades que se tratan de satisfacer con su concesión, y siempre que resulte compatible con el funcionamiento correcto de los servicios, se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas durante el tiempo que resulte estrictamente necesario, siempre y cuando haya autorización previa del servicio.
 - D) El porcentaje de reducción de jornada y el horario en que se concrete, así como su posible acumulación en jornadas completas durante un tiempo determinado, deberán establecerse expresamente en la resolución de concesión por el órgano competente, tratando de conciliar las necesidades de la organización y las exigencias para el correcto funcionamiento de los servicios públicos con las circunstancias que concurran en el supuesto planteado puestas de manifiesto en la documentación de carácter médico que se aporte. Para ello, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:
 - 1) La existencia de ingreso hospitalario.
 - 2) El estado evolutivo de la enfermedad grave.
 - 3) La intensidad de los necesarios cuidados directos, continuos y permanentes.
 - 4) La necesidad de realizar traslados o desplazamientos geográficos.
- **Por parto para familiares de primer grado**. El parto no se considerará enfermedad grave, salvo que se produzca mediante cesárea, en cuyo caso tendrá la consideración de cirugía. El permiso por parto será,

sólo para los parientes de primer grado (abuelos y abuelas), de un día, o tres días dependiendo de la localidad.

- **Por concurrencia a exámenes.** Finales y demás pruebas definitivas de aptitud de estudios académicos y/o reglados, durante los días de su celebración, salvo para aquellos empleados y empleadas del turno noche, que el permiso será la noche anterior al día del examen.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

1) Podrán concederse licencias por asuntos particulares o personales sin ninguna retribución y por un período máximo de seis meses. La concesión de esta licencia se subordina a las necesidades del servicio.

2) Por causa justificada y documentada se podrá solicitar disminuir la jornada hasta en un 50% con la reducción proporcional de haberes y durante un periodo mínimo de seis meses, se tendrá que dejar transcurrir un periodo de dos años desde que finalice un permiso hasta la petición de otro de estas características.

3) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un o a una menor de CATORCE años o a una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Sólo en el caso de guarda legal por cuidado directo de una persona con discapacidad física o psíquica se tendrá derecho a la flexibilidad de dos horas diarias.

Los empleados y las empleadas municipales tendrán derecho a un **permiso no retribuido de una duración no superior a un mes** compatible con otros supuestos de licencia sin sueldo, por el fallecimiento del cónyuge o de los hijos o de las hijas.

Posibilidad de solicitar **un permiso sin sueldo de hasta dos días en caso de enfermedad común de hijos** o hijas menores de catorce años, con la limitación máxima de uno cada mes y ocho en el año natural.

Por enfermedad de un hijo o de una hija menor de catorce años que le impida asistir a su centro escolar y así se prescriba médicamente, la empleada o el empleado municipal podrá disfrutar de hasta cinco días laborables de flexibilización de horario, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares y por antigüedad, del año en curso.

EXCEDENCIAS. Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público, en el artº 89 Excedencia, en las modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género (se desarrolla en el apartado de Violencia de Género de éste Plan).
- e) Excedencia por razón de violencia terrorista.

4.7. AREA SALUD LABORAL

Introducción

La salud laboral tiene el objetivo de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los empleados y empleadas municipales de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de estos por las condiciones de trabajo, protegerles en su empleo contra los riesgos para la salud y mantener a los trabajadores y trabajadoras en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.

Los estudios sobre la salud de las mujeres tradicionalmente han estado relacionados con su salud reproductiva, contemplada desde una concepción biológica o sexual. Los problemas de salud de las mujeres en el trabajo han sido poco estudiados debido, esencialmente, a factores que tienen que ver más con los estereotipos y los roles de género que con pautas científicas.

La revisión del concepto actual de salud laboral debe tener en cuenta los cambios producidos en las últimas décadas, tanto a nivel laboral, como en la sociedad en general. Han de analizarse los nuevos riesgos que afrontan trabajadores y trabajadoras, sus nuevas actitudes y las formas diferentes de enfermar debidas a las diferencias biológicas, sociales y ambientales entre hombres y mujeres.

Las políticas preventivas de riesgos laborales con enfoque de género no habían sido objeto de atención específica ni dentro ni fuera de nuestras fronteras, pues hasta las aportaciones realizadas por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la consideración de las diferencias en la salud de las mujeres y de los hombres en el trabajo se han centrado en aspectos biológicos especialmente relacionados con la maternidad o lactancia, no teniendo en cuenta otras incidencias de género que interactúan con otros factores de exposición a riesgos laborales.

El artículo 27.3 Integración del principio de igualdad en la política de salud, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres plantea que las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

“a. La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres o personas pertenecientes al colectivo LGTBI, así como a prevenir su discriminación.

b. El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres o personas pertenecientes al colectivo LGTBI, en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.”

Objetivo

- Facilitar los medios necesarios para la igualdad en las condiciones de salud laboral, evitando aquellas condiciones laborales que puedan afectar a la salud y al bienestar físico y psíquico, tanto de hombres y mujeres e incluyendo al colectivo LGTBI, en los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género y adaptándose el puesto al empleado o empleada y, no el empleado o empleada al puesto.

Acciones a desarrollar

- Poner en marcha una base de datos, desagregada por sexo, que contemple los agentes físicos, químicos, psíquicos, sociales y biológicos, que puedan afectar a la salud de las personas en sus puestos de trabajo, para que puedan corregirse.
- En caso de embarazo, evitar que las mujeres se vean expuestas a situaciones que puedan conllevar riesgo o peligro para el futuro hijo o hija, incluyendo el cambio de puesto en caso necesario o suspensión del contrato según establece el artº 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Adecuar ergonómicamente el mobiliario, el vestuario, los utensilios, etc que usa la plantilla en sus tareas laborales a las características corporales específicas de mujeres y hombres.
- Evaluar los riesgos laborales y los planes de prevención incluyendo la atención a los riesgos para la reproducción y la incidencia del estrés acumulado. Elaborar un procedimiento de seguimiento de contingencias de salud laboral para riesgos reproductivos, si se considerará necesario.
- Introducir la perspectiva de género y la variable de sexo, con las diferencias biológicas que conlleva en las distintas metodologías para la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, reconocimiento médico, accidentabilidad y bajas.
- Incluir en la evaluación de riesgos psicosociales la desagregación por sexo.

- Difundir el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia natural a toda la plantilla.
- Facilitar y promover que todas las personas, tanto cissexuales como transexuales, puedan actuar conforme a su sexo sentido. Lo que significa que en su lugar de trabajo puedan vestirse, mostrarse, usar los baños, ser llamado, acorde a ese sexo.

4.8. AREA DE SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

Introducción

El acoso sexual o por razón de sexo es una manifestación de la violencia machista en el ámbito laboral. Existe una íntima relación entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que la situación de las mujeres y al colectivo LGBTI en el entorno laboral todavía hoy sea más vulnerable que para los hombres.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de un comportamiento de índole sexual, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio de poder.

Y, por tanto, como la propia Ley de Igualdad dice en su Art 7.3 “Se considerará en todo caso discriminatorios ambos tipos de acoso, el sexual y el acoso por razón de sexo”

El Art 48 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres establece que todas las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, así como de procedimientos específicos para realizar las denuncias o reclamaciones de quienes lo sufran y para su prevención, como por ejemplo, códigos de buenas prácticas, campañas informativas, formación. Estas medidas deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores.

4.8.1. SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL ACOSO, SUS CAUSAS Y MANIFESTACIONES

Objetivos

- Conseguir que los trabajadores y trabajadoras asuman el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo, acoso sexual, por orientación sexual, identidad de

género, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo. Establecer medidas que contribuyan a su detección y prevención.

- Trabajar para garantizar que todas las personas reciban un trato igualitario, respetuoso y digno, creando un entorno exento de todo tipo de acoso y violencia, en el Ayuntamiento de Leganés.
- Difundir los protocolos de acoso sexual, por razón de sexo y/o pertenencia al colectivo LGBTI.

Acciones a desarrollar

- Elaborar una declaración de principios, con el objetivo de mostrar el compromiso conjuntamente asumido por la dirección y la representación legal de trabajadores y trabajadoras, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo o acoso sexual o por orientación sexual o identidad de género, incorporándolo al protocolo que a su efecto se elabore.
- Comunicar de manera efectiva la declaración de principios a todas las trabajadoras y los trabajadores, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
- Establecer acciones formativas dirigidas a todo el personal del Ayuntamiento con el fin de dotar de herramientas que permitan identificar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Formar con cursos específicos sobre prevención, detección y actuación ante el acoso sexual: a los Equipos Directivos y personas con responsabilidad, y a las y los representantes de las trabajadoras y trabajadores electos.
- Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual tanto en su forma de chantaje sexual como de acoso ambiental.
- Presentar anualmente a la Comisión de Igualdad, un informe sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias realizadas por centro de trabajo, en el marco de la máxima confidencialidad y anonimato, con el objetivo de analizar y evaluar aquellos factores laborales que inciden para que se produzca el acoso y proponer alternativas.

4.8.2. REVISIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, O POR RAZÓN DE SEXO Y/O POR PERTENENCIA AL COLECTIVO LGTBI

Objetivo

- Revisar y analizar el Plan de Actuación con el fin de conocer los obstáculos que impiden la consecución de sus objetivos.

Acciones a desarrollar

- Revisar el plan de actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo o por pertenencia al colectivo LGTBI, del Ayuntamiento de Leganés.
- Dotar de competencias a la comisión paritaria del convenio o a la comisión de igualdad para velar por el cumplimiento de la normativa establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso por razón de sexo, de acoso sexual o por pertenencia al colectivo LGTBI.
- Establecer un procedimiento, con plazos breves, que garantice el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.
- Contar con la participación de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores en la comisión instructora encargada de tramitar el proceso.
- Realizar y analizar la identificación de condiciones y factores de riesgo para intervenir y prevenir el acoso en cada una de las áreas del Ayuntamiento de Leganés.
- Elaborar y difundir un código de buena conducta, junto con los equipos directivos y personas con responsabilidades en el Ayuntamiento de Leganés.
- Evaluar el clima y el entorno laboral al objeto de detectar posibles situaciones o conductas de acoso sexual, analizando el registro de incidentes por razón de sexo o por pertenencia al colectivo LGTBI, elaborando los informes de número de intervenciones y consecuencia de las mismas.
- En el caso de detectar errores u omisiones en la aplicación, proponer la modificación del “Plan de prevención del acoso”.

4.8.3. DIFUSIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, O POR RAZÓN DE SEXO Y/ O POR PERTENENCIA AL COLECTIVO LGTBI

Objetivos

- Difundir e informar acerca del Plan de actuación entre toda la plantilla del Ayuntamiento de Leganés, con el fin de sensibilizar a la plantilla municipal y que sea conocido por todo el personal.
- Proporcionar a la plantilla del Ayuntamiento el documento del Protocolo, para así facilitar su utilización en caso necesario.

Acciones a desarrollar

- Publicar el Plan de Actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo o por pertenencia al colectivo LGTBI en los diferentes medios de información de los que dispone el Ayuntamiento de Leganés, con el fin de que toda la plantilla sea conocedora de su existencia y contenido.
- Inclusión de la información del Plan de actuación contra el acoso sexual, en el plan de acogida para nuevo ingreso en el Ayuntamiento de Leganés.
- Inclusión de un enlace al Plan de actuación contra el acoso sexual, en las diferentes páginas de la intranet municipal.
- Proporcionar copias del Plan de Actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo, o por pertenencia al colectivo LGTBI para cada una de las dependencias de trabajo del Ayuntamiento de Leganés, estando a disposición de la plantilla, para cualquier consulta.
- Realizar campañas específicas con el objeto de difundir los documentos que recojan los códigos de conducta, derechos y deberes, responsabilidades y efectos de los incumplimientos del Plan de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo.

4.9. AREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Introducción

Se considera violencia contra las mujeres cualquier acto violento por razón de sexo que resulta o podría resultar, en daño físico, sexual y/o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, coacción o la privación arbitraria de libertad, produciéndose éstos en la vida pública o privada.

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad y se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de libertad, respeto y capacidad de decisión.

También será de gran importancia la “**Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer**”, de 1993. En ella se define jurídicamente el concepto de violencia contra las mujeres como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer...” Y se explicita que la violencia abarca también “el acoso y la intimidación sexual en el trabajo”.

La ley orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, supone un avance en la lucha por la erradicación de la violencia que sufren muchas mujeres. Esta Ley pretende integrar tanto medidas preventivas como de intervención o protección.

Objetivos

- Proteger a las mujeres víctimas de violencia machista dentro del ámbito laboral.
- Mejorar la eficacia y aplicabilidad de la regulación legislativa en materia de Violencia de Género y aumentar la sensibilización de la plantilla hacia este fenómeno.
- Establecer medidas que promuevan un clima laboral proclive a la comprensión y apoyo a la trabajadora afectada cuando ésta tenga que compatibilizar la actividad laboral con determinadas exigencias derivadas de su situación personal.

4.9.1. Acciones a desarrollar de protección

Protección integral a las mujeres empleadas municipales **víctimas de violencia de género**:

- **Cambio de domicilio por razón de violencia de género.**

La empleada municipal víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se haya visto obligada a optar por un cambio de domicilio o residencia habitual, podrá tener derecho a una prestación en un pago único.

En el supuesto de que el cambio de domicilio o residencia venga motivado por el traslado forzoso a que hace referencia el Art 82. del Estatuto Básico del Empleado Público, serán de aplicación las indemnizaciones previstas por la normativa aplicable para los traslados forzosos.

Las ayudas que se contemplan en los dos párrafos anteriores no serán acumulables en ningún caso.

- **Excedencia por razón de violencia de género.**

La empleada municipal que se encuentre en situación de excedencia por razón de violencia de género, y sin perjuicio de los derechos económicos contemplados en el artº 89.5 del Estatuto Básico del Empleado Público, tendrá derecho al reconocimiento, durante el tiempo que se mantenga en esta situación de excedencia, de un pago mensual cuya cuantía será del 100 por 100 de sus retribuciones durante los primeros dos meses.

Derechos reconocidos en el Estatuto Básico del Empleado o empleado Público:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral y a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho a la movilidad del centro de trabajo o departamento, con derecho de reserva de puesto de trabajo hasta su cobertura (Artº 37.7 del Estatuto de los Trabajadores)
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.
- Derecho a la extinción de contrato a petición de la interesada. (Artº 49, apartado m))
- Derecho a que las faltas de asistencia o puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género no computen a efectos de la extinción del contrato por causas objetivas 54.2 a del Estatuto de los Trabajadores.
- Otras medidas que se recojan expresamente en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en los textos de Convenio y Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Leganés.

4.9.2. Acciones a desarrollar de sensibilización

- Realizar de actividades formativas sobre identificación, prevención y actuación ante la violencia de género dirigidas fundamentalmente al personal directivo, mandos intermedios, representantes sindicales y personal técnico de prevención de riesgos laborales.
- Elaboración y difusión de materiales (manuales, carteles, dípticos, etc), realización de campañas específicas para concienciar y sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género.
- Incluir información sobre las medidas de prevención y actuación ante los casos de violencia de género en el procedimiento de acogida a personal de nuevo ingreso.
- Incorporar en la formación en prevención de riesgos laborales contenidos en materia de violencia de género y sus efectos psicosociales en la salud.

4.10. AREA CULTURA ORGANIZATIVA

Introducción

La incorporación de la igualdad de oportunidades y de trato, es un elemento primordial en la cultura de la organización, para su desarrollo.

En este sentido es fundamental el lenguaje como agente de socialización y transmisión de estereotipos de género.

A través del lenguaje aprendemos una serie de valores, actitudes y normas que la sociedad considera propios de cada sexo. El lenguaje, por tanto, determina nuestra forma de pensar y relacionarnos. Pero el lenguaje, no solo refleja la desigualdad entre los sexos, sino que reproduce esa realidad desigual al construir un imaginario social donde los valores, pautas de comportamiento y roles tienen diferente reconocimiento social dependiendo del sexo.

Una de las características de nuestra lengua es su carácter evolutivo, lo que hace que nuevos términos se vayan introduciendo regularmente para designar nuevas realidades. Son estas nuevas formas de nombrar las que a su vez crean una nueva forma de entender el mundo. No podemos olvidar, por tanto, el valor del lenguaje como instrumento de cambio de la realidad. Además, de su importancia en la comunicación tanto interna como externa, para generar otras actitudes y valores de calidad en la organización.

4.10.1 DIFUSION Y COMUNICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Objetivo

- Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que los inspiran, sus métodos, sus objetivos y los resultados esperados.

Acciones a desarrollar

- Organizar sesiones informativas en cada una de las áreas dirigidas al conjunto del personal del Ayuntamiento de Leganés en las que se explique los objetivos y el porqué del Plan de igualdad de oportunidades.

- Formar a las distintas jefaturas sobre las disposiciones legales pertinentes, así como para la organización y puesta en práctica de las medidas.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento de Leganés: Boletines, RRHHcomunicación interna, portal del emplead@, tableros de anuncios con sección propia, asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla.
- Elaborar materiales para facilitar la implantación de Plan de Igualdad de Oportunidades, así como la divulgación de la edición que se elaboró en el Ayuntamiento sobre lenguaje no sexista.
- Designar a la Comisión de Igualdad las funciones de realizar el seguimiento de las acciones previstas y recibir denuncias sobre tratos discriminatorios.
- Establecer una red de colaboración mutua entre el Ayuntamiento de Leganés y las diferentes entidades públicas, empresas y organizaciones comprometidas con la Igualdad de Oportunidades.
- Incorporar un compromiso con terceros, asegurando que las empresas subcontratadas no realizan prácticas contrarias a la igualdad.
- Reflejar abierta y explícitamente el apoyo del Ayuntamiento de Leganés a las políticas de igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

4.10.2. VALORES Y ACTITUDES ORGANIZATIVAS.

Objetivo

- Reconocer la igualdad de trato y de oportunidades como un elemento importante de la calidad total, favoreciendo el cambio de actitudes y valores dentro del Ayuntamiento.

Acciones a desarrollar

- Elaborar una guía orientativa sobre igualdad de oportunidades dirigida a quiénes ocupan responsabilidades intermedias, a la hora de organizar los servicios.
- Organizar sesiones formativas que ofrezcan pautas sobre cómo introducir las acciones y principios relativos al Plan de Igualdad en todos los aspectos.
- Habilitar mecanismos que faciliten que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades.

- Organizar acciones de sensibilización, dirigida a las personas que ocupan puestos directivos y que tienen mayor poder de influencia en la implantación.

4.10.3. CULTURA ORGANIZATIVA

Objetivo

- Superar los estereotipos presentes en la cultura organizativa del Ayuntamiento que puedan ser causa de discriminaciones directas o indirectas, evitando que los procedimientos de gestión y organización en el Ayuntamiento puedan dar lugar a discriminaciones por razón de sexo.

Acciones a desarrollar

- Potenciar la participación de mujeres en las comisiones o comités que existan en el Ayuntamiento de Leganés, estableciendo cuotas de representatividad, de al menos 40% - 60%.
- Establecer canales de comunicación abiertos que eviten las discriminaciones, organizando reuniones de grupo para el intercambio de información, buzón de sugerencias del portal del emplead@, boletín informativo de RRHH, portal del emplead@, RRHHcomunicacióninterna.

4.10.4. LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

Objetivo

- Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen igualitaria y por tanto no sexista.
- Potenciar estrategias igualitarias de publicidad.

Acciones a desarrollar

- Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en la redacción de los comunicados internos y externos.
- Usar un lenguaje no sexista e inclusivo en tarjetas de visita, letreros en la puertas de los despachos, organigramas, etc.

- Designar los puestos o cargos según sea mujer o hombre quién los ocupa.
- Revisar que los materiales utilizados en las diferentes acciones formativas, para que no utilicen métodos y materiales sexistas.
- Elaborar un documento orientativo para las diferentes áreas del Ayuntamiento y principalmente el área de comunicación e imagen, sobre las estrategias de publicidad.
- Revisar y corregir toda la documentación del Ayuntamiento de Leganés, y del Convenio Colectivo y Acuerdo Regulator, aplicando un lenguaje inclusivo y no sexista.
- Realizar acciones formativas sobre lenguaje e imagen no sexistas dirigidas a todas aquellas personas implicadas en la redacción de documentos y responsables de la imagen corporativa del Ayuntamiento de Leganés.
- Realizar acciones formativas para la sensibilización de toda la plantilla sobre la utilización del lenguaje e imagen no sexista.
- Revisar y modificar, si fuera necesario, los contenidos de la página web del Ayuntamiento de Leganés utilizando imágenes y lenguaje no sexistas.
- Redactar o revisar y actualizar el manual de lenguaje no sexista para la comunicación interna y externa, cuyo fin sea la correcta utilización del lenguaje en el ámbito de la administración municipal.
- Difundir el citado manual a toda la plantilla del Ayuntamiento.

4.10.5. COMUNICACIÓN

Objetivo

- Promover criterios y canales de comunicación que eviten cualquier tipo de discriminación, favoreciendo la circulación de la información sin desequilibrios dentro de la plantilla.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de las mujeres y hombres, así como con las personas pertenecientes al colectivo LGTBI y garantizar la participación en la comunicación interna y el acceso a toda la plantilla.
- Difundir una cultura organizacional del Ayuntamiento comprometida con la igualdad, sensibilizando a todos el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjuntamente y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

Acciones a desarrollar

- Potenciar una imagen no sexista del Ayuntamiento de Leganés en su imagen interna o externa.

- Revisar y analizar los procedimientos de gestión y organización en el Ayuntamiento de Leganés, para analizar la posible existencia de condiciones sexistas, o aparentemente neutras, pero susceptibles de producir discriminaciones por razón de sexo.
- Establecer canales de comunicación abiertos que permitan organizando reuniones de grupo para el intercambio de información, buzón de sugerencias, tabloneros, boletín de Recursos Humanos.
- Suprimir un tratamiento diferenciado en función del sexo, tal como distinguir entre Señora y Señorita.
- Se revisarán y corregirán los escritos del Ayuntamiento de Leganés: convenio, cartas, carteles indicadores, organigramas, etc, garantizando un uso no sexista del lenguaje.
- Difundir a todas las direcciones y departamentos una guía con recomendaciones para redactar los documentos con un lenguaje no sexista.
- Introducir en la página web, boletín interno un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4.11. AREA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Introducción

La Responsabilidad Social Corporativa supone *“la integración voluntaria, por parte de las empresas o administraciones, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y/o actuaciones en sus relaciones con los diferentes interlocutores”*- **La definición del Libro Verde de la Comunidad Europea**. Esta perspectiva corporativa supone la consideración de que las empresas y/o administraciones no son agentes meramente económicos, menos aún las administraciones, sino que interactúan con el medioambiente y con la sociedad en los que producen determinados impactos. La gestión de la Responsabilidad Social Corporativa implica ser consciente y responsabilizarse de estos efectos a la hora de definir las políticas y estrategias de la organización.

La inclusión de las preocupaciones sociales dentro de la política de gestión de las organizaciones hace necesario el impulso de medidas para promocionar la igualdad entre mujeres y hombres.

El respeto por la igualdad entre mujeres y hombres es un principio totalmente congruente con los valores de la Responsabilidad Social Corporativa y con los valores sociales que debe promover las administraciones públicas con sus ciudadanos y ciudadanas, con sus empleados y empleadas o con las trabajadoras y trabajadores de empresas proveedoras.

La ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge en sus artículos 73 y 74 a) y refleja este compromiso de las administraciones publicas con respecto de la igualdad de género como criterio para la contratación.

En el ámbito de la Comunidad de Madrid, la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, en el Cap IV Medidas en el ámbito laboral y de la responsabilidad social empresarial, Artículo 28 .- Acciones en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial

1. La estrategia madrileña de responsabilidad social empresarial, incluirá medidas destinadas a promover la igualdad y la no discriminación por razón de identidad o expresión de género.

2. En este sentido la Administración Autonómica impulsará la adopción por parte de las empresas, de Códigos éticos y de conducta que contemplen medidas de protección frente a la discriminación por razón de expresión e identidad de género, así como acciones que favorezcan la contratación e inclusión laboral de las personas trans.

3. Asimismo, la Administración Autonómica divulgará las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de identidad o expresión de género.

Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid en el Cap XIII, medidas en ámbito laboral en su artº 42. La realidad LGTBI en el ámbito de la responsabilidad social empresarial:

“1. La estrategia madrileña de responsabilidad social empresarial, incluirá medidas destinadas a promover la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

2. El sistema de evaluación por el que se crea el distintivo de Empresa Socialmente Responsable de la Comunidad de Madrid, con base en el Decreto 49/2015, de 14 de mayo, incorporará indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI.

3. Asimismo, la Administración autonómica divulgará, a través de la Consejería competente en materia de asuntos sociales, las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.”

OBJETIVOS

- Introducir en la contratación pública municipal el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y no discriminación de trato.
- Establecer criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de personas pertenecientes al colectivo LGTBI y no discriminación en las bases de la convocatoria y criterios de valoración de las subvenciones a entidades sociales desde las diferentes áreas municipales.
- Incorporar actuaciones en los convenios que el Ayuntamiento de Leganés suscriba con entidades, organizaciones y otras administraciones, que contemplen la perspectiva de género en las mismas

ACCIONES A DESARROLLAR

- Evaluar y analizar los pliegos de condiciones y la contratación pública municipal desde una perspectiva de género al objeto de realizar una propuesta de desarrollo por tipología de contratos y servicios.
- Establecer e incorporar las diferentes cláusulas con criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, no discriminación de trato, así como así como pertenecientes al colectivo LGTBI en los pliegos de condiciones técnicas.
- Realizar formación técnica para realizar los pliegos según la perspectiva de género-
- Establecer criterios evaluables de seguimiento para medir el impacto de dicho criterios y así proponer mejoras.
- Evaluar y analizar las bases de convocatoria desde la perspectiva de género para las subvenciones.
- Proponer e incorporar en las bases de la convocatoria de subvenciones como en los criterios de valoración, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y no discriminación de trato, así como pertenecientes al colectivo LGTBI.
- Realizar formación técnica para realizar las bases y criterios de valoración de las subvenciones desde una perspectiva de género.
- Establecer criterios evaluables de seguimiento para poder medir el impacto de dichos criterios y proponer mejoras.
- Analizar desde la perspectiva de género los convenios que se establecen en el Ayuntamiento con otras Administraciones, Universidades, entidades privadas. Ver su tipología y actuaciones.
- Proponer estipulaciones, criterios y actuaciones de manera transversal, desde la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como pertenecientes al colectivo LGTBI, en los convenios que se establezca por el Ayuntamiento de Leganés.
- Realizar formación técnica para conocer como analizar y como elaborar y negociar los convenios desde una perspectiva de género.
- Establecer criterios evaluables de seguimiento para poder medir el impacto de dichas actuaciones, estipulaciones y criterios en los convenios establecidos por el Ayuntamiento de Leganés con otras Administraciones, Universidades, entidades privadas, etc. y proponer mejoras.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

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.

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 sirvan para hacer real la igualdad formal recogida en las leyes.

ACOSO DISCRIMINATORIO: Se entiende como toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona y/o por pertenencia al colectivo LGTBI, destinada a discriminar, excluir, intimidar, humillar o aislar a una persona.

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL: Se entiende como toda conducta no deseada hacia las personas, tanto psicológica, física como moral o ética por tener o aparentar tener una orientación sexual diferente, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, ofensivo y degradante.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: Áreas o materias en las que el plan de igualdad debe actuar dentro de la organización. Vienen establecidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y deben contemplar, entre otras: el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción, la formación, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo o pertenencia al colectivo LGTBI.

CISEXUALES: Es aquella persona cuya identidad sexual coincide con el sexo que le marcan sus genitales, así como otras estructuras sexuales y el sexo que le asignan los demás

COLECTIVO LGBTI: Colectivo de personas que incluye, entre otros, a Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales.

COMISIÓN DE IGUALDAD: Comisión establecida para la elaboración, supervisión y evaluación del plan de igualdad en una organización. La comisión estará integrada tanto por representantes de la organización como por representantes de la plantilla. Al tratarse de una comisión de igualdad es especialmente recomendable que su composición tenga una presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como que sus miembros tengan conocimientos en materia de igualdad.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Tal y como recoge Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 6.1., “se considera que la discriminación directa se produce cuando 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”.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la 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” (artículo 6.2. de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ENFOQUE DE GÉNERO: La aplicación de este enfoque o perspectiva supone que han de ponerse en relación los datos de los hombres y los de las mujeres, a fin de identificar posibles desigualdades entre la posición de ambos respecto a una misma situación.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: Conjunto de creencias, características, ideas y roles muy simplificadas que una sociedad asigna de forma generalizada a hombres y mujeres.

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: Es una herramienta imprescindible, ya que nos aporta la información respecto al grado de consecución de los objetivos que se proponía el plan de igualdad, de los resultados que ha tenido y de su impacto en la organización. La evaluación de un plan de igualdad es indispensable para conocer el avance en igualdad desde la situación de origen (presentada en el diagnóstico) hasta la situación actual en la organización, lo que nos permitirá conocer si hemos alcanzado los objetivos que nos habíamos propuesto.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: La igualdad de derechos y libertades en la participación, reconocimiento y valoración de mujeres y hombres en los distintos ámbitos sociales (laboral, económico, político, cultural, así como en las esferas públicas y privadas). Comprende todas las estrategias y herramientas que, amparadas por la normativa internacional y nacional.

IGUALDAD FORMAL: La igualdad de derechos entre mujeres y hombres reconocida por la legislación de un Estado en su normativa jurídica así como la prohibición, recogida también en la normativa, de la discriminación hacia las mujeres.

IGUALDAD REAL: Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

IMPACTO DE GÉNERO: Efectos diferenciales que una decisión, normativa o ley puede tener sobre las mujeres y sobre los hombres. Estos efectos pueden incrementar la situación de desigualdad entre ambos o ayudar a disminuirla.

LGTBIFobia: Rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres y hombres que se reconocen a sí mismos como pertenecientes al colectivo LGTBI o hacía quien se considera que pertenece a ese colectivo.

PLANES DE IGUALDAD: Son 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 (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ROLES DE GÉNERO: Conjunto de comportamientos asignados socialmente a uno u otro género. Tanto los estereotipos como los roles de género están muy presentes en el mercado laboral, de ahí la importancia de detectarlos en los informes y análisis que realicemos desde un enfoque de género en las organizaciones laborales.

SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD: Su finalidad es facilitar información relativa al desarrollo del plan de igualdad y, por tanto, conocer si éste se está aplicando, cómo está funcionando, sus avances así como las posibles dificultades en su desarrollo. Nos permite conocer de manera permanente el desarrollo del plan.

SEGREGACIÓN VERTICAL: Este término hace referencia a las dificultades y barreras con las que se encuentran las mujeres y que las impide acceder a los puestos de dirección y toma de decisiones, incluso en aquellos sectores con presencia mayoritaria de mujeres.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: Diferente posición que ocupan las mujeres con respecto a los hombres en los empleos asalariados. Tiene que ver con la sobrerrepresentación femenina en determinados sectores de actividad que suelen estar asociados a condiciones más precarias y peor valoradas que los sectores ocupados por los varones. Esta concentración en determinados sectores según géneros está relacionada con estereotipos y roles sociales diferenciados para mujeres y hombres.

TRANSEXUALES: Es aquella persona en la que su identidad sexual, no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que los demás le suponen.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Leganés, ha sido negociado según el marco establecido de relaciones laborales dentro del Convenio Colectivo y Acuerdo Regulador vigente del Ayuntamiento de Leganés y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres , en la Comisión de Igualdad.

En la Comisión de Igualdad para la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre empleados y empleadas del Ayuntamiento de Leganés, han participado:

Representación de los Trabajadores y Trabajadoras:

CC.OO

Dña. Mireia Sixto LLamero.
Dña. Mercedes Ruas Martín.
D. Francisco Cecilia García.

U.G.T

Dña. Ana María Laguna Roldán.
Dña. Pilar Martínez Barajas.
D. Fernando Aniceto Granado Sánchez Mora.

CSI- CSIF

D. Charles Rodríguez Dosantos.

CPPM.

D. Julián Sierra Muñoz.

Por parte de **Recursos Humanos:**

D. Gregorio Ramírez Cano.
Dña. Piedad Novillo Marchante.
Dña. Rosa María Córdoba Sánchez-Bermejo.
D. Carlos De la Cruz Martín Romo.

Secretaria de Actas:

M^a Carmen Correas Muñoz.