



Plan de Igualdad
de Oportunidades
entre **Mujeres**
y **Hombres** del
Ayuntamiento de Fuengirola



AYUNTAMIENTO
DE FUENGIROLA



Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	MARCO NORMATIVO	5
	2.1. Ámbito internacional	5
	2.2. Ámbito comunitario	6
	2.3. Ámbito nacional	7
	2.4. Ámbito autonómico	9
3.	PRINCIPIOS RECTORES	10
	3.1. Incorporación de la perspectiva de género	10
	3.2. Eliminación de estereotipos y roles de género	10
	3.3. Transversalidad	10
	3.4. Participación	10
	3.5. Compromiso e implicación	10
4.	OBJETIVOS.....	11
	4.1. Objetivo general	11
	4.2. Objetivos específicos	11
5.	FASES DE ELABORACIÓN Y METODOLOGÍA	12
	5.1. Fase preliminar	12
	5.2. Fase de elaboración del I Plan de Igualdad	12
	5.3. Fase de presentación y difusión	12
	5.4. Fase transversal	12
	5.5. Participación de la plantilla	12
6.	PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	13
7.	EJES DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES	17

Eje 1. Cultura Organizacional Igualitaria	17
Eje 2. Procesos de Selección y Contratación	20
Eje 3. Clasificación Profesional	22
Eje 4. Comunicación Inclusiva	24
Eje 5. Sensibilización y Formación	27
Eje 6. Promoción Profesional.....	34
Eje 7. Retribuciones y Condiciones Laborales.....	36
Eje 8. Ejercicio Corresponsable de los derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral.....	38
Eje 9. Infrarrepresentación Femenina.....	43
Eje 10. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.....	44
Eje 11. Compromiso del Ayuntamiento contra la Violencia de Género.....	46
8. RECURSOS, SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	47
8.1. Objetivos de la evaluación	47
8.2. Seguimiento.....	47
8.3. Comisión de Seguimiento	48
Reuniones de coordinación.....	48
8.4. Revisión y modificación de las medidas	49
8.5. Evaluación.....	49
9. PLANIFICACIÓN	50
9.1. Vigencia del Plan de Igualdad	50

1. INTRODUCCIÓN

Un Plan de Igualdad en el ámbito laboral es un instrumento para integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 46, define el concepto de Plan de Igualdad en los Ayuntamientos:

Los planes de igualdad de los Ayuntamientos son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en el Ayuntamiento la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres de la plantilla y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

La normativa establece que los Ayuntamientos están obligados a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, exigiendo el desarrollo de un Plan de Igualdad para aquellos Ayuntamientos de más de 50 personas trabajadoras.

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Fuengirola ha sido negociado y acordado por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, compuesta por:

En representación del Ayuntamiento:

- Ana Mula (Alcaldesa)
- Rocío Rodríguez (Concejala Igualdad)
- Jesús Barranco (Jefe de Departamento)
- Dolores Buzón (Concejala RR.HH.)
- Rodrigo Romero (Concejal de Cultura)
- Mari Carmen García (Técnica de Igualdad)
- Rosa María Rivera (Técnica de Igualdad)
- Mari Sierra (Técnica Prevención de Riesgos Laborales)

En representación de las personas trabajadoras:

- Andrés Molina (Sindicato Trabajadores Municipales STM)
- José Román Zaragoza (Sindicato)

- María José Gómez (Sindicato CSIF)
- Salvador Fernández (Sindicato)

La Comisión negociadora ha desarrollado las siguientes funciones:

- Negociar y acordar el diagnóstico, así como las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Identificar las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulsar la implantación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento.
- Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Negociar el Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
- Enviar el I Plan de Igualdad a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación.

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años desde su firma. Se revisará en los supuestos que establece el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

Una vez cumplida su vigencia y realizada la evaluación del Plan de Igualdad en el plazo establecido, se iniciarán los trámites oportunos para llevar a cabo la negociación del segundo Plan de Igualdad que suceda al presente.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.3 de la Ley Orgánica 3/2007, el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Fuengirola se aplicará a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento.

2. MARCO NORMATIVO

Las políticas de igualdad se encuadran dentro de un marco jurídico y legal desarrollado a nivel internacional, europeo, estatal, autonómico y local. Es esta normativa la que respalda los recursos e instrumentos desarrollados para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

Por ende, este Plan de Igualdad, tiene su base normativa en una serie de acuerdos, leyes y reglamentos de carácter internacional y nacional y autonómico que se han ido aprobando a lo largo de los últimos años.

2.1. **Ámbito internacional**

La **Organización de Naciones Unidas** ha sido fundamental en el reconocimiento universal de los derechos de las mujeres, así como por la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la agenda política internacional. En 1975, la I Conferencia Mundial de la Mujer, dentro del Año Internacional de la Mujer, inicia un proceso –en el que aún nos encontramos- de construcción de un acervo normativo que sitúe la igualdad entre mujeres y hombres en la centralidad de las políticas públicas y erradique la discriminación en todos los ámbitos.

La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas en 1979 es un instrumento jurídico internacional, aprobado por los Estados, que los compromete con una serie de obligaciones para con las mujeres y está regido por tres principios básicos: igualdad de resultados, no discriminación y responsabilidad estatal.

La **Plataforma de Acción de Beijing'95**, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995. Esta Conferencia aprueba una nueva estrategia de trabajo, el *mainstreaming* (transversalidad) que se suma a la aprobada en la III Conferencia Mundial de la Mujer, de 1985: las acciones positivas. Junto con ellas, la incorporación del enfoque de género y el empoderamiento de las mujeres son las propuestas que la Conferencia considera imprescindibles para lograr la igualdad de género.

2.2. Ámbito comunitario

La Unión Europea también ha ejercido un papel importante en el desarrollo comunitario de este marco normativo a través de diferentes elementos como directivas, reglamentos, decisiones, recomendaciones y resoluciones en materia de igualdad. Además de todas estas medidas de carácter legislativo y jurídico, la Unión Europea ha puesto en marcha diversos programas y estrategias de actuación que han servido como referente al desarrollo de unas políticas de igualdad en todos los Estados miembros.

El **Tratado de Ámsterdam, firmado en 1997**, introduce en el articulado del TUE la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 2); la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres (art.3) y la lucha contra la discriminación por razón de sexo (art. 13).

Entre las diversas Directivas Comunitarias existentes y que atañen al ámbito de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se podrían citar las siguientes:

- **Directiva 92/85/CE.** Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- **Directiva 96/34/CE.** Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (96/34/CE) y Directiva del Consejo de 15 de diciembre de 1997.
- **Directiva 97/80/CE.** Invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.
- **Directiva 2002/73/CE de reforma de la Directiva 76/207/CEE.** 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.
- **Directiva 2004/113/CE.** Sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- **Directiva 2006/54/CE.** Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

- **La Estrategia de Igualdad de Género (2018-2023)** del Consejo de Europa, que a través de 6 objetivos estratégicos pretende alcanzar la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales y personales.

2.3. **Ámbito nacional**

Además de incorporar la normativa comunitaria a la legislación nacional, España ha adoptado diversas medidas para poner en marcha las normas, desarrollando un amplio marco de políticas de igualdad.

La **Constitución Española en 1978** proclama, en el artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, consagrando en el artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

El **Estatuto de los Trabajadores** establece el principio de no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, así como la igualdad de remuneraciones.

La **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras** introduce cambios legislativos destinados a la ampliación de permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.

La **Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas** que elabore el Gobierno establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias deberán ir acompañadas de un informe en el que se haya estudiado el impacto de género o los posibles efectos que las normas aprobadas puedan tener de forma diferenciada, sobre mujeres y hombres.

La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** introduce medidas de protección para víctimas de violencia de género en el ámbito laboral. Amparándose en el ámbito de Naciones Unidas avanza en la definición de la Violencia de Género.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)** es fundamental en el marco normativo en igualdad a nivel estatal y

recoge los distintos avances relativos al principio de igualdad entre mujeres y hombres en el marco normativo y jurídico internacional y comunitario. La Ley recoge la trasposición en nuestro Ordenamiento Jurídico de las siguientes directivas europeas que estaba obligada a adoptar en la normativa nacional:

- **Directiva 2002/73/CE.** 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 profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- **Directiva 2004/113/CE.** Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** incluye modificaciones de la Ley Orgánica 3/2007 en materia de igualdad en el empleo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En cuanto a la normativa que rige los Planes de Igualdad, se establecen los ejes de intervención que han de incluirse, siendo estos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre** sobre Planes de igualdad, desarrolla el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia este precepto, junto con otros aspectos para mejorar la eficacia de los Planes de Igualdad y también para incrementar la seguridad jurídica al ayudar a clarificar algunos aspectos, incluyendo la legitimación para negociar los Planes de Igualdad. Se regulan los apartados del diagnóstico, donde se configura esta fase

como elemento esencial de la obligatoriedad de los Planes y establece una serie de premisas básicas para su elaboración, tanto con carácter general, como para algunas de las materias de obligado tratamiento (art. 7):

- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional
- Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas
- Condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres tiene como objeto de establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes. Se aplicará al menos a través de los siguientes instrumentos regulados en el presente Real Decreto:

- El sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación
- La auditoría retributiva
- Los registros retributivos
- El derecho de información de las personas trabajadoras

2.4. **Ámbito autonómico**

La **Ley Orgánica 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**.

3. PRINCIPIOS RECTORES

3.1. Incorporación de la perspectiva de género

La perspectiva de género se reconoce como una metodología que permite llevar a cabo una lectura crítica sobre la realidad teniendo en cuenta las desigualdades de género que atraviesan todos los ámbitos de la sociedad, fundamentadas en unas relaciones asimétricas de poder que sitúan a las mujeres en una posición de subordinación.

3.2. Eliminación de estereotipos y roles de género

Potenciar la creación de otros referentes que permitan construir un nuevo imaginario en el que no se perpetúen los roles tradicionales de género y permitan el desarrollo de todas las personas sin necesidad de regirse por los mandatos establecidos.

3.3. Transversalidad

La consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conlleva la intervención y el trabajo en las distintas esferas de la vida social y, específicamente en los Ayuntamientos, en todos aquellos procesos que son susceptibles de reproducir estas desigualdades.

3.4. Participación

Para conseguir la transversalidad, es fundamental trabajar de forma colectiva potenciando la implicación de todos los agentes, que forman parte del Ayuntamiento. Por ello, se ha de realizar un trabajo de comunicación y sensibilización de gran alcance que implique a la totalidad de la plantilla y otras personas y entidades vinculadas al Ayuntamiento.

3.5. Compromiso e implicación

La puesta en marcha del Plan de Igualdad precisa de compromiso por parte del Ayuntamiento para asegurar el cumplimiento de todas las medidas propuestas. Es imprescindible la implicación de toda la plantilla para desarrollar un Plan de Igualdad integrador que tenga un impacto positivo en todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo general

- Impulsar la igualdad real y efectiva y la no discriminación entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del Ayuntamiento de Fuengirola.

4.2. Objetivos específicos

- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales y departamentos del Ayuntamiento.
- Proporcionar formación a la plantilla de forma igualitaria para aumentar las posibilidades de promoción.
- Concienciar a la plantilla en materia de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla en materia de corresponsabilidad.
- Asegurar la realización de comunicaciones con lenguaje inclusivo e imágenes libres de estereotipos sexistas.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la plantilla.
- Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Aplicar la perspectiva de género de forma transversal a los diferentes Departamentos.
- Facilitar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones como los Tribunales de Calificación.

5. FASES DE ELABORACIÓN Y METODOLOGÍA

5.1. Fase preliminar

- Constitución y formación de la Comisión de Igualdad.
- Firma del Compromiso por parte del Ayuntamiento de Fuengirola.
- Recopilación de datos cuantitativos de la plantilla a través del Departamento de Recursos Humanos.
- Recopilación de datos cualitativos a través de la cumplimentación de un cuestionario de percepción y opinión por parte de la plantilla y la realización de entrevistas en profundidad con trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento.
- Redacción del diagnóstico de situación y análisis de la información, identificando necesidades prácticas y estratégicas.

5.2. Fase de elaboración del I Plan de Igualdad

- Definición del marco estratégico y de los objetivos generales y específicos en base a las conclusiones del diagnóstico.
- Diseño y elaboración de las medidas e indicadores de seguimiento y evaluación.

5.3. Fase de presentación y difusión

- Presentación de la versión definitiva del diagnóstico y el I Plan de Igualdad aprobado por la Comisión de Igualdad.

5.4. Fase transversal

- Comunicación interna, de forma transversal, de todas las fases, informando del avance y los distintos procesos realizados en la elaboración del I Plan de Igualdad.

5.5. Participación de la plantilla

- Para la elaboración de este I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha contado con la participación de la plantilla del Ayuntamiento, a través de la cumplimentación de un cuestionario de percepción y opinión y de la realización de entrevistas en profundidad que han permitido conocer la visión de todas las personas trabajadoras y las propuestas de mejora y posibles acciones para incluir en el I Plan de Igualdad que planteaban.

6. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Tras la realización del análisis cuantitativo y cualitativo de los datos disponibles relativos a la plantilla del Ayuntamiento, se presentan aquí las principales conclusiones obtenidas, así como las posibles áreas de mejora en las que se agruparán posteriormente las diferentes medidas a incluir en el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Fuengirola.

En primer lugar, con respecto al análisis extraído del Acuerdo de Personal Funcionario y del Convenio Colectivo de Personal Laboral y de otra documentación analizada, hay que resaltar la **inexistencia del uso del lenguaje inclusivo en toda la documentación producida**, así como en las **diferentes convocatorias de selección de personal**, en la **definición de puestos de trabajo** y en la página web ya que **se ha detectado el empleo del masculino genérico de forma continuada**.

Es importante, y se presenta como medida prioritaria en este Plan la **realización de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso sexual y por razón de sexo** que permita establecer pautas concretas y que tenga en cuenta la inclusión de la perspectiva de género, así como cumplir con lo establecido en el Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con referencia a la composición de la plantilla del Ayuntamiento de Fuengirola, se ha comprobado la existencia de una **plantilla masculinizada**, compuesta por un 70,40% de hombres frente a 29,60 % de mujeres. Las razones de esta masculinización pueden ser varias, en primer lugar, una gran parte de los puestos del Ayuntamiento corresponden a trabajos tradicionalmente masculinizados, por lo que la mayor parte de las **personas candidatas que se presentan a los procesos de selección de los mismos son hombres**, como es el caso de Personal Operario y de Mantenimiento o Personal de Seguridad como es Policía Local y Personal Bombero. Otro factor es la **media de edad elevada de la plantilla (48 años)**, que impide que se aprecien los cambios sociales que se están produciendo en la sociedad ante la falta de relevo generacional.

También es importante destacar la **existencia de segregación horizontal**, al encontrarse los puestos asignados de acuerdo con los roles tradicionales de género. Como se ha podido comprobar a partir del análisis realizado, las categorías que están muy

masculinizadas son la de Policía Local, Dirección y Personal Responsable con personas a cargo, Inspector/a, Subinspector/a Personal de mantenimiento, Vigilancia, Personal Operario y similares. **No hay ninguna mujer en la categoría de Personal Bombero.** Sin embargo, el número de mujeres que supera al de hombres se da en las categorías de Personal Administrativo, Personal Técnico de Grado Medio y Personal Técnico Superior.

Asimismo, es reflejo de la **segregación horizontal por sexo** la distribución de las personas trabajadoras según Concejalía. Existe **infrarrepresentación de mujeres** en las siguientes Concejalías: **Seguridad Ciudadana** con un 7,11% de mujeres, **Obras e Infraestructuras** con un 12,28% de mujeres, **Deportes** con 20,6% de mujeres y **Educación, Formación y Creación de Empleo** con un 38,46% de mujeres. Por el contrario, la **única Concejalía con mayor porcentaje de mujeres es la de Bienestar Social y Familias.**

No obstante, y en referencia a lo comentado anteriormente es destacable la existencia de la composición paritaria por parte del Equipo de Gobierno y de las Concejalías de Régimen Interior y Recursos Humanos; Sanidad, Comercio y Ocupación de la Vía Pública y Consumo; Cultura, Turismo, Fiestas y Tradiciones y Hacienda y Recaudación en las que no se superan los porcentajes de 60% ni se bajan de 40%.

Con respecto a los procesos de selección de personal hay que resaltar la existencia de **gran disparidad de representación en los Tribunales de Calificación sobre todo en las convocatorias de selección para Monitores/as y Personal Técnico Superior en las que se observa como el número de titulares hombres duplica al de mujeres en la composición de los Tribunales de estas convocatorias.**

Es también importante destacar que existe una **falta de oferta y posibilidades de promoción interna**, apareciendo esta como una necesidad percibida por gran parte de la plantilla.

En referencia a las **retribuciones**, el análisis del salario medio según relación jurídica y grupo de retribución ha permitido observar la existencia de **brecha salarial entre Personal Funcionario y Personal Laboral en todos los grupos de retribución.** Entre **Personal Funcionario** se observa un **mayor salario medio entre los trabajadores** frente a las trabajadoras, motivado principalmente por la existencia de un mayor porcentaje de hombres que cobran el complemento de Superior Trabajo. Sin embargo, entre **Personal**

Laboral la diferencia radica en el **superior salario medio de las mujeres** frente a los hombres, motivado posiblemente, por un lado, en las diferencias encontradas en el Salario Base y sus complementos fijos que son superiores en mujeres, y por otro lado, debido a la existencia de un porcentaje alto de mujeres en categorías profesionales superiores.

No existe una recogida sistemática de datos de personas que hacen uso de los permisos retribuidos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de las licencias.

Por todo lo recogido anteriormente, es necesario trabajar en el desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad con el objetivo de reducir esta brecha salarial estableciendo acciones específicas que permitan corregir las deficiencias existentes. Para ello, **se debe tratar de reducir la segregación horizontal y vertical existente, así como trabajar para acabar con la masculinización que se produce en determinados Departamentos y que provoca que la mayoría de los complementos que van asignados a esos puestos sean percibidos por hombres.**

Del análisis extraído del cuestionario y de las entrevistas se percibe un **desconocimiento generalizado con respecto a las medidas existentes en el Ayuntamiento para la conciliación**, y, por consiguiente, desconocimiento de las ayudas y permisos aprobados en Convenio de Personal Laboral y en acuerdo de Personal Funcionario. Con respecto a las posibilidades de promoción interna se comenta la existencia de un **déficit en la oferta de convocatorias de promoción interna**. Algunas de las medidas que proponen como medidas a incluir en el Plan de Igualdad:

- Mayor difusión de las medidas de conciliación existentes en el Ayuntamiento.
- Aumentar los permisos, en concreto, permisos retribuidos para poder acompañar a familiares a consultas médicas.
- Formación y sensibilización de género.
- Incorporar el teletrabajo con carácter más estable.
- Favorecer la promoción interna.
- Campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad.

En resumen, se concluye la elaboración de este diagnóstico resaltando la necesidad e importancia de trabajar a causa de la situación de partida de la plantilla y la desigual composición de la misma, en tratar de corregir esta situación con el establecimiento de medidas específicas en el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Fuengirola.

7. EJES DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES

Eje 1. Cultura Organizacional Igualitaria

Medida 1.1.	Desagregar todas las estadísticas laborales y de Recursos Humanos para sistematizar la recogida de información sobre el personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Descripción	Inclusión de la variable sexo en las estadísticas realizadas y en las futuras, con el fin de realizar un tratamiento de los datos desagregado por sexo y poder detectar posibles desigualdades			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponer de una imagen real y actualizada de la situación de la plantilla del Ayuntamiento desagregada por sexo ▪ Detectar desigualdades entre mujeres y hombres 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de estadísticas realizadas cuyos datos se desagregan por sexo ▪ Enumeración de las estadísticas 			

Medida 1.2.	Incluir la perspectiva de género en toda la documentación ya redactada y en la nueva producida por el Ayuntamiento			
Descripción	Incorporación de la perspectiva de género en los documentos producidos y en los ya existentes en el Ayuntamiento			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar la perspectiva de género en la producción de documentación del Ayuntamiento y en los documentos ya elaborados 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Departamento Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de documentos diseñados con perspectiva de género ▪ Número de documentos revisados con perspectiva de género ▪ Enumeración de los documentos 			

Medida 1.3.	Crear un buzón de sugerencias y quejas relativo al Plan de Igualdad			
Descripción	Creación de un buzón anónimo de sugerencias, propuestas y quejas, relativas al Plan de Igualdad y a las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, en la plataforma de personal del Ayuntamiento y en buzón físico			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecer el Plan de Igualdad como un documento vivo abierto a cambios y mejoras de forma constante ▪ Conocer nuevas sugerencias y propuestas de mejora en relación a las medidas de conciliación de familiar, personal y laboral 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Comisión de Igualdad y Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Comisión de Igualdad y Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de sugerencias, propuestas y quejas, sobre el I Plan de Igualdad recibidos a través de la plataforma de personal del Ayuntamiento ▪ Número de sugerencias, propuestas y quejas, sobre el I Plan de Igualdad recibidos a través del buzón situado en las instalaciones municipales ▪ Número de propuestas incluidas en el Plan de Igualdad 			

Eje 2. Procesos de Selección y Contratación

Medida 2.1.	Realizar campañas publicitarias para atraer mujeres en procesos de selección a las áreas altamente masculinizadas (Ej., Policía Local, Bombero/a, Personal de limpieza, Inspector/a, Personal de Seguridad, entre otros)			
Descripción	<p>Puesta en marcha de campañas publicitarias en diversos canales online, que tengan como objetivo la atracción del talento de mujeres para su incorporación en puestos donde existe una infrarrepresentación de las mismas.</p> <p>Se trata de desarrollar campañas publicitarias que expliquen los procesos y las tareas específicas de los puestos en los que se persigue equilibrar la presencia de mujeres y de hombres.</p>			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumentar el número de candidaturas de mujeres en los procesos de selección para puestos y departamentos con infrarrepresentación femenina. ▪ Alcanzar una presencia paritaria en todos los puestos y Departamentos del Ayuntamiento de Fuengirola. 			
Población destinataria	Población en general			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % de campañas realizadas a través de medios online sobre el total de procesos de selección. ▪ Listado de canales online utilizados. 			

Medida 2.2.	Recoger información estadística de las candidaturas recibidas y las personas seleccionadas en procesos de selección			
Descripción	Elaboración de informes estadísticos periódicos con información sobre las candidaturas recibidas y personas seleccionadas según sexo, departamento, puesto y resultado, con el objeto de analizar la segregación horizontal en los procesos de selección			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponer de una información real y completa en base al sexo sobre los procesos de selección. ▪ Detectar desigualdades entre mujeres y hombres ▪ Analizar la segregación horizontal en el Ayuntamiento y, específicamente, en los procesos de selección. 			
Población destinataria	Población en general			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de candidaturas desagregadas por sexo. ▪ Nº de personas seleccionadas desagregadas por sexo. ▪ % de mujeres y de hombres que se seleccionan sobre el total de mujeres y hombres que se presentan. 			

Eje 3. Clasificación Profesional

Medida 3.1.	Ofrecer formación específica a mujeres en habilidades de liderazgo y empoderamiento para potenciar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad			
Descripción	Impartir formación interna a las mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Fuengirola que incluyan contenidos de empoderamiento, liderazgo y gestión de equipos para potenciar el acceso de estas a puestos de responsabilidad			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumentar la formación en liderazgo y gestión de equipos en las mujeres. ▪ Fomentar la promoción de las mujeres trabajadoras a puestos de responsabilidad. 			
Población destinataria	Mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Departamento de Formación			
Áreas implicadas	Departamento de Formación			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de formaciones desarrolladas por año ▪ % de trabajadoras que realizan la formación y promocionan frente al total de personas trabajadoras 			

Medida 3.2.	Analizar la definición de puestos de trabajo, con perspectiva de género			
Descripción	Definir los puestos de trabajo desde una perspectiva de género, que sea accesible para la plantilla			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
			X	
Vigencia			X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la transparencia y la objetividad en la definición de puestos de trabajo. 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Documento/Informe de análisis de la definición de puestos con perspectiva de género. 			

Eje 4. Comunicación Inclusiva

Medida 4.1.	Elaborar, editar y difundir una Guía de Comunicación Inclusiva para su utilización en todos los Departamentos			
Descripción	Elaboración y publicación de una Guía de Comunicación Inclusiva que asegure la referencia y representación de todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento y difusión de la misma a través de diferentes medios			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar una representación igualitaria a través del lenguaje y otros modos de comunicación en los documentos elaborados por la totalidad de los Departamentos del Ayuntamiento 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Departamento de Igualdad			
Áreas implicadas	Departamento de Igualdad			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de la Guía Canales por los que se ha difundido 			

Medida 4.2	Hacer uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones a la plantilla, los documentos administrativos, solicitudes e impresos internos y externos producidos por el Ayuntamiento			
Descripción	Producción, y revisión, de las comunicaciones a la plantilla, los documentos administrativos, las solicitudes y los impresos internos y externos, asegurando su adaptación a las normas del lenguaje inclusivo			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
			X	
Vigencia			X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementar el lenguaje inclusivo en toda la documentación interna y externa producida por el Ayuntamiento . ▪ Fomentar una cultura igualitaria. 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Todas las áreas municipales			
Áreas implicadas	Todas las áreas municipales			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de documentos y/o comunicaciones revisadas con lenguaje inclusivo. ▪ Número de documentos y/o comunicaciones que se producen con lenguaje inclusivo. 			

Medida 4.3.	Realización de cursos de utilización de un lenguaje no sexista, dirigidos a toda la plantilla			
Descripción	Ofertar cursos de utilización de un lenguaje no sexista, dirigido a todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumentar la formación en igualdad de la plantilla. ▪ Incluir la perspectiva de género de forma transversal en el Ayuntamiento. 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Comisión de Igualdad			
Áreas implicadas	Comisión de Igualdad			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de cursos ofertados ▪ Número de personas que realizan los cursos desagregadas por sexo 			

Eje 5. Sensibilización y Formación

Medida 5.1.	Formación y sensibilización a la Comisión de Igualdad para la incorporación de la perspectiva de género			
Descripción	Dar herramientas a la Comisión de Igualdad para desarrollar las medidas incluidas en este Plan de Igualdad desde una perspectiva de género			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia		X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar un enfoque de género en el compromiso y el trabajo realizado en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Fuengirola. 			
Población destinataria	Comisión de Igualdad			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad			
Áreas implicadas	Comisión de Igualdad			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones formativas realizadas, según año. ▪ Nº de personas formadas, según sexo, relación con la Ayuntamiento y año. ▪ Valoración cuantitativa y cualitativa de la formación. 			

Medida 5.2.	Impartir formación obligatoria en materia de igualdad de trato y oportunidades y corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral para Responsables con personas a cargo			
Descripción	Impartición de cursos en materia de igualdad de trato, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral para sensibilizar a Responsables con personas a cargo en la importancia de trabajar en el bienestar social de la plantilla a través de la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal a personas con capacidad de mando y de toma de decisiones y personal a cargo dentro del Ayuntamiento 			
Población destinataria	Mandos intermedios y Jefaturas de Servicio del Ayuntamiento			
Responsable	Comisión de Igualdad			
Áreas implicadas	Comisión de Igualdad			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de formaciones ofertadas. ▪ Número de formaciones llevadas a cabo. ▪ Número de personas que realizan las formaciones desagregadas por sexo. 			

Medida 5.3.	Realización de campañas internas de sensibilización			
Descripción	<p>Trabajar la sensibilización de la plantilla a través de estrategias más innovadoras, participativas, jornadas de convivencia en igualdad, elaboración de materiales audiovisuales o píldoras informativas que puedan ser más atractivas y de mayor impacto</p> <p>En estas campañas pueden incluirse ejemplos de buenas prácticas realizadas en otros Ayuntamientos</p>			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar y concienciar a la plantilla en la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Comisión de Igualdad			
Áreas implicadas	Comisión de Igualdad			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de campañas realizadas, según canal utilizado, tipo de campaña y año. 			

Medida 5.4.	Realizar una campaña de información y concienciación sobre conciliación de la vida personal, familiar, laboral y corresponsabilidad			
Descripción	Realización de una campaña de sensibilización para el reparto igualitario de responsabilidades familiares, dirigida al personal del Ayuntamiento, y difusión de la misma a través de diferentes canales			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
			X	
Vigencia			X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. ▪ Sensibilizar en materia de gestión del tiempo, corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal. 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Comisión de Igualdad			
Áreas implicadas	Comisión de Igualdad			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de campañas realizadas. ▪ Canales por los que se ha difundido la campaña. 			

Medida 5.5.	Incluir la perspectiva de género en la Formación realizada por el Ayuntamiento			
Descripción	Asegurar que se incorpora la perspectiva de género en el diseño e impartición de los contenidos de cada formación que realiza el Ayuntamiento dirigida a la plantilla			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar a toda la plantilla del Ayuntamiento de Fuengirola en igualdad de género. ▪ Transversalizar la igualdad de género en las formaciones. ▪ Incorporar la perspectiva de género en todas las formaciones que se desarrollen en el Ayuntamiento. 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Departamento de Formación			
Áreas implicadas	Departamento de Formación			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de cursos de formación en los que se ha incorporado la perspectiva de género ▪ Nº de cursos realizados sobre igualdad de género ▪ Nº de personas participantes en cada curso, desagregadas por sexo 			

Medida 5.6.	Fomentar la selección de mujeres formadoras para la impartición de temarios relacionados con puestos tradicionalmente masculinizados			
Descripción	Selección, en aquellos casos que sea posible, de mujeres formadoras para aquellos temarios a impartir en Departamentos y puestos tradicionalmente masculinizados			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
				X
Vigencia				X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visibilizar referentes femeninos en los Departamentos y puestos tradicionalmente masculinizados. ▪ Promocionar el empoderamiento de las trabajadoras de la Ayuntamiento. 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Departamento de Formación			
Áreas implicadas	Departamento de Formación			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de formaciones en cada Departamento o temarios tradicionalmente masculinizados impartidos por mujeres. ▪ Nº de formadoras sobre el total de personas formadoras y año. 			

Medida 5.7.	Adaptar el horario de la totalidad de las formaciones al horario laboral			
Descripción	Ajustar el horario de todas las formaciones que se impartan para el personal del Ayuntamiento al horario laboral			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminar cualquier posible tipo de discriminación en la impartición de formaciones • Asegurar la participación en las formaciones de las personas con necesidades de conciliación. 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Departamento de Formación			
Áreas implicadas	Todas			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de formaciones promovidas por el Ayuntamiento de Fuengirola dentro del horario laboral con respecto al total de formaciones impartidas. 			

Eje 6. Promoción Profesional

Medida 6.1.	Recoger información estadística de las candidaturas recibidas y las personas seleccionadas en procesos de promoción interna			
Descripción	Elaboración de informes estadísticos periódicos con información sobre las candidaturas recibidas y personas seleccionadas con el objeto de analizar la segregación horizontal en los procesos de promoción			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponer de una información real y completa en base al sexo sobre los procesos de promoción interna ▪ Detectar desigualdades entre mujeres y hombres 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de candidaturas desagregadas por sexo ▪ Nº de personas seleccionadas desagregadas por sexo ▪ % de mujeres y de hombres seleccionados sobre el total de personas candidatas 			

Medida 6.2.	Tender hacia la creación de Tribunales de Calificación			
Descripción	Formación de Tribunales de Calificación paritarios con un porcentaje de presencia 40-60 %, tal y como dicta la Ley Orgánica 3/ 2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en todos aquellos casos en que sea posible			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
				X
Vigencia				X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tratar de lograr la presencia paritaria de mujeres y hombres en los Tribunales de Calificación ▪ Llevar a cabo procesos de selección y promoción igualitarios 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de mujeres y hombres en los Tribunales de Calificación de todos los procesos de selección y promoción 			

Eje 7. Retribuciones y Condiciones Laborales

Medida 7.1.	Realizar un estudio en profundidad sobre el modo de asignación de los Complementos y las retribuciones salariales en función del sexo			
Descripción	<p>Realizar un análisis de las retribuciones del Personal Funcionario y Laboral y el modo de asignación de las mismas.</p> <p>Para ello, se plantea analizar de forma cuantitativa y cualitativa los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Media de complementos salariales según sexo, departamento y categoría profesional - Análisis de los puestos a los que se asocian complementos por tipo de complemento y tarea realizada, según sexo. - Causas de posibles diferencias que puedan observarse entre trabajadoras y trabajadores en la asignación de complementos salariales. 			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar las causas de las diferencias en la percepción de complementos salariales entre las personas trabajadoras ▪ Garantizar la no discriminación e igualdad de condiciones de trabajo entre mujeres y hombres 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de complementos percibidos desagregados por sexo ▪ Cuantía económica de complementos percibidos desagregados por sexo 			

Medida 7.2.	Realizar una auditoría salarial de género			
Descripción	Realización de un diagnóstico de brecha salarial de género que permita conocer las desigualdades existentes en materia salarial entre el personal de la plantilla del Ayuntamiento de Fuengirola.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir la brecha salarial de género 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de la auditoría salarial 			

Eje 8. Ejercicio Corresponsable de los derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral

Medida 8.1.	Elaborar un registro e informe anual con perspectiva de género de los permisos retribuidos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de las licencias desagregado por tipo y sexo			
Descripción	<p>Realizar un registro y seguimiento del disfrute por parte de la plantilla de los permisos retribuidos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de las licencias</p> <p>Se trata de analizar la evolución del uso de estas medidas y permisos e identificar si se realiza un uso más igualitario de los mismos</p>			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la corresponsabilidad en el Ayuntamiento de Fuengirola 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registro de medidas de permisos retribuidos y licencias. ▪ Informe anual. ▪ % de personas trabajadoras que han disfrutado de permisos retribuidos y licencias según sexo, tipo de medida y año. ▪ Tasa de variación porcentual del número de personas trabajadoras que han disfrutado de permisos retribuidos y licencias según sexo, tipo de medida y año. 			

Medida 8.2.	Elaboración y difusión de una Guía de Recursos Existentes para la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral del Ayuntamiento			
Descripción	Elaborar una Guía de Recursos existentes para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando su difusión entre la plantilla y elaborando nuevas ediciones de ésta periódicamente Se trata de dar a conocer a la plantilla las diferentes medidas que existen en el Ayuntamiento para la conciliación			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral ▪ Mejorar la información sobre las medidas y permisos disponibles para la plantilla que faciliten la conciliación 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de la Guía. ▪ Canales a través de los cuales se ha difundido la Guía. 			

Medida 8.3.	Puesta a disposición de Convenios con recursos externos al Ayuntamiento que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla			
Descripción	Establecer Convenios de colaboración con recursos externos al Ayuntamiento que ofrezcan servicios útiles para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. Ejemplos de este tipo de servicio pueden ser escuelas infantiles, guarderías, campamentos y convivencias en periodos no lectivos, centros de día o ludotecas			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
				X
Vigencia				X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral ▪ Facilitar la participación de las personas con mayores dificultades de conciliación en la Ayuntamiento 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de Convenios establecidos por tipo de recursos 			

Medida 8.4.	Realizar un estudio sobre viabilidad y casuística de ampliación de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar			
Descripción	Realizar un estudio pormenorizado sobre las medidas de conciliación existentes en el Ayuntamiento, y las posibilidades de ampliar e incorporar nuevas medidas que promueva la conciliación de la plantilla (Ej. Permisos para acompañar a familiares a consulta médica, Teletrabajo, adaptación horaria, etc.).			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
			X	
Vigencia			X	
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar las posibilidades de ampliar las medidas de conciliación existentes en el Ayuntamiento ▪ Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documento Estudio ▪ Nº de medidas nuevas para la conciliación implementadas 			

Medida 8.5.	Promover la visibilización de hombres corresponsables que utilizan medidas de conciliación			
Descripción	Trabajar en la visibilización de referentes masculinos corresponsables que utilizan permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a través de campañas			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
			X	
Vigencia			X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la corresponsabilidad ▪ Animar a los trabajadores a utilizar permisos y licencias para facilitar el cuidado familiar ▪ Cuestionar los roles y estereotipos de género asignados a los hombres a través de la socialización, aprendiendo herramientas para trabajar la masculinidad responsable 			
Población destinataria	Trabajadores del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Departamento de Nuevas Tecnologías			
Áreas implicadas	Departamento de Nuevas Tecnologías			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de campañas realizadas ▪ Nº de contenidos digitales publicados, canales utilizados y enumeración de los mismos 			

Eje 9. Infrarrepresentación Femenina

Medida 9.1.	Estudio de viabilidad para el establecimiento de medidas de acción positiva para favorecer la presencia equilibrada de mujeres y de hombres en categorías profesionales donde no exista composición paritaria			
Descripción	Se trata realizar un estudio pormenorizado de viabilidad para el establecimiento de medidas de acción positiva para favorecer la presencia equilibrada de mujeres y de hombres en categorías profesionales donde no existe composición paritaria.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
				X
Vigencia				X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Potenciar y favorecer la presencia equilibrada de mujeres y de hombres en categorías profesionales donde no existe composición paritaria. ▪ Reducir la infrarrepresentación femenina y masculina en puestos de trabajo segregados por sexo. 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº y tipo de medidas de acción positiva definidas en el estudio. 			

Eje 10. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Medida 10.1.	Elaboración de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla y difusión del mismo			
Descripción	Elaboración de un Protocolo de Acoso sexual y por Razón de Sexo y difusión de éste a través del desarrollo de campañas que garanticen el conocimiento de éste por parte de toda la plantilla Aprovechar estas campañas para concienciar y sensibilizar a la plantilla en materia de acoso sexual o por razón de sexo, a través de actividades participativas			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X			
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponer de un Protocolo de atención y prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. ▪ Concienciar y sensibilizar a la plantilla en materia de Acoso Sexual y por Razón de Sexo. ▪ Garantizar que toda la plantilla disponga de información sobre los pasos a seguir en caso de sufrir o detectar una situación de Acoso Sexual y por Razón de Sexo. 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Comisión de Igualdad			
Áreas implicadas	Comisión de Igualdad			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documento del Protocolo. ▪ Canales utilizados para la difusión del Protocolo. ▪ Nº de campañas desarrolladas para su difusión. ▪ Nº de actividades o actuaciones participativas desarrolladas para la concienciación ante el Acoso Sexual y por Razón de Sexo. 			

Medida 10.2.	Impartir una formación para la implementación del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo			
Descripción	<p>Formar a todas las personas participantes en el proceso de implementación del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo para que conozcan los pasos a seguir para garantizar la confidencialidad y la mejor resolución de las situaciones y conflictos que se puedan generar</p> <p>Esta formación ha de incluir la clarificación de la tipología de acosos, realizando una aproximación a los conceptos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo</p>			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X			
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar que todas las personas participantes en el proceso dispongan de herramientas y el conocimiento necesario para actuar en caso de detectar una situación de Acoso Sexual o por Razón de Sexo. 			
Población destinataria	Comisión de Igualdad, Responsables de Departamento y áreas del Ayuntamiento implicadas			
Responsable	Comisión de Igualdad			
Áreas implicadas	Todas las áreas			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones formativas realizadas ▪ Nº de personas formadas según sexo ▪ Valoración cuantitativa y cualitativa de la formación 			

Eje 11. Compromiso del Ayuntamiento contra la Violencia de Género

Medida 11.1.	Elaboración de campañas para conmemorar los días 8 de marzo y 25 de noviembre			
Descripción	Realización de campañas de sensibilización para la conmemoración de los días 8 de marzo y 25 de noviembre por parte de la plantilla del Ayuntamiento de Fuengirola			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X			
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar a la plantilla en materia igualdad de género ▪ Concienciar a la plantilla en la lucha contra la violencia de género 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Fuengirola			
Responsable	Departamento de Igualdad			
Áreas implicadas	Comisión de Igualdad y Departamento de Igualdad			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de campañas organizadas ▪ Número de personas participantes desagregadas por sexo 			

8. RECURSOS, SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La evaluación del Plan de Igualdad es una fase fundamental que permite conocer los resultados y el impacto de las actuaciones.

Con este objetivo, es imprescindible realizar una definición clara de lo que se pretende analizar (objetivos de la evaluación), cuándo hacerlo (periodo temporal) y cómo medirlo (indicadores para la evaluación y coordinación).

8.1. Objetivos de la evaluación

El objetivo de la evaluación del Plan de Igualdad es disponer de los instrumentos e información necesaria para poder valorar:

- El nivel de cumplimiento de las medidas propuestas.
- Las problemáticas detectadas y posibilidades de mejora de las actuaciones.
- El impacto de género de las medidas implementadas.

De este modo, las evaluaciones no solo servirán para analizar el nivel de consecución de las medidas, sino que serán utilizadas para readaptar las actuaciones a las posibilidades del Ayuntamiento y a las nuevas necesidades que se vayan detectando a lo largo del desarrollo del Plan.

8.2. Seguimiento

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y su modificación posterior mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

“Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

El seguimiento es uno de los puntos más importantes y delicados de la implantación del Plan debido a la complejidad que conlleva la coordinación entre los Departamentos y las personas implicadas.

8.3. Comisión de Seguimiento

La Comisión de Igualdad como grupo coordinador de la implantación, desarrollo y seguimiento del I Plan de Igualdad, asumirá las tareas que de estas funciones se derivan. Por ello, será la encargada de coordinar y controlar el correcto desarrollo de las acciones, supervisar la ejecución del I Plan de Igualdad, asegurar el cumplimiento de las medidas creadas en el documento, valorar el impacto de género de las medidas implantadas, analizar las posibles problemáticas que puedan surgir a lo largo del periodo de validez del Plan y proponer soluciones y mejoras que permitan corregir las necesidades detectadas.

De forma simultánea, será también necesario contar con la participación de los diferentes agentes implicados: principalmente el Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Igualdad, Comisión de Igualdad y el resto de las áreas implicadas en cada una de las medidas contempladas en el Plan, puesto que podrán aportar información sobre los diferentes aspectos que conforman el I Plan de Igualdad. Este trabajo conjunto permitirá conocer deficiencias detectadas y posibles sugerencias o acciones de mejora a implantar.

Reuniones de coordinación

Se llevarán a cabo reuniones periódicas entre los diferentes Departamentos implicados para la correcta coordinación de las diversas actuaciones. Estas reuniones serán organizadas y coordinadas por la Comisión de Igualdad, que archivará los progresos realizados, así como las principales temáticas tratadas en las reuniones.

8.4. Revisión y modificación de las medidas

Cualquier modificación de las medidas del Plan durante el tiempo de su vigencia requerirá la justificación documentada de dichos cambios y el acuerdo de la Comisión de Igualdad.

8.5. Evaluación

La evaluación final del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación necesaria para la realización de la evaluación.

El informe resultante será tenido en cuenta en la negociación del segundo Plan de Igualdad.

9. PLANIFICACIÓN

9.1. Vigencia del Plan de Igualdad

La vigencia del Plan de Igualdad se extenderá desde el año 2021 hasta el 2024. Durante este periodo de 4 años, se pondrán implantarán un total de 30 medidas, repartidas del siguiente modo:

- 10 medidas se implantarán en el inicio del Plan y su vigencia será de 4 años
- 11 medidas se implantarán en el segundo año y tendrán una vigencia de 3 años
- 5 medidas se implantarán en el tercer año y tendrán una vigencia de 2 años
- 4 medidas se implantarán en el cuarto año y tendrán una vigencia de 1 año