

EVALUACIÓN
DEL I PLAN DE IGUALDAD PARA EL
PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN
Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

DICIEMBRE 2017

INDICE

I. Introducción.....	3
II. Valoración de objetivos y medidas.....	8
EJE 1: Acceso al empleo.....	8
EJE 2: Formación.....	26
EJE 3: Promoción.....	30
EJE 4: Retribuciones.....	36
EJE 5: Conciliación.....	39
EJE 6: Salud laboral.....	46
EJE 7: Comunicaciones.....	49
EJE 8: Excelencia en igualdad.....	51
III. Otras propuestas.....	61
IV. Valoración global.....	63

I. INTRODUCCIÓN

La definición de evaluación según la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios es:

Es el proceso sistemático y razonado de generación de conocimiento, a partir de la recopilación, análisis e interpretación de información, encaminado a la comprensión global de una intervención pública –sea ésta una política, plan, programa o norma-, para alcanzar un juicio valorativo, basado en evidencias, respecto de su diseño, puesta en práctica y efectos (resultados e impactos).¹

Los procesos de seguimiento y evaluación concebidos como fuente de aprendizaje, persiguen proporcionar información que permita introducir mejoras, reorientando las actuaciones durante y después de su ejecución, además de servir de instrumento para rendir cuentas sobre las actuaciones realizadas y los resultados alcanzados.

(...) Paulatinamente, se ha ido reconociendo la necesidad de valorar las intervenciones e inversiones públicas, con el fin no sólo de conocer mejor la propia acción sino también para mejorar los programas y las políticas, rendir cuentas sobre las mismas y dar luz sobre acciones futuras.

La necesidad de evaluación de los programas y políticas públicas debe considerarse imprescindible si se pretende una mejora constante y real de las actuaciones que se realizan desde las diferentes entidades y, en este sentido, esta mejora sólo será posible en la medida en que las acciones planteadas y llevadas a cabo sean retroalimentadas por sus efectos. (...)

De esta forma, debe ser entendida como un proceso de aprendizaje que mida no sólo los impactos, sino que se convierta en un sistema de mejora de la gestión de los programas y las políticas (...)².

El Ayuntamiento de Gijón demuestra a través de la presente evaluación, su interés por la transparencia y mejora de sus políticas, a través del conocimiento de los efectos de las intervenciones que lleva a cabo como paso necesario para la corrección y el avance de las mismas.

¹Guía práctica para el diseño y la realización de evaluaciones de políticas públicas Enfoque AEVAL. Coord. Ana Ruiz. Pág. 25.

http://www.aeval.es/export/sites/aeval/comun/pdf/evaluaciones/Guia_Evaluaciones_AEVAL.pdf

²Cómo evaluar las políticas públicas desde una perspectiva de género? Coord. Pilar Dosal. Diputación Foral de Vizkaia, 2003. Pág. 10.

http://www.bizkaia.net/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/evaluacion_genero.pdf

Con este objetivo, la presente evaluación del *I Plan de Igualdad para el Personal del Ayuntamiento de Gijón y sus Organismos Autónomos*, pretende servir para valorar el grado de implantación de las medidas contenidas en plan y las posibles dificultades encontradas en su puesta en marcha, así como la idoneidad de su mantenimiento o reformulación, sirviendo de base para la elaboración de un nuevo plan de igualdad.

La **información** que se ha recogido y utilizado para realizar la evaluación proviene de distintas fuentes y posee distintas características, que se detallan a continuación.

I. Los datos sobre las actuaciones desarrolladas para la puesta en marcha de cada una de las medidas se ha obtenido de:

- Memorias anuales de las actuaciones desarrolladas en el marco de la Carta Local para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Municipio de Gijón. En dichas memorias, desde el año de aprobación del plan de igualdad se incluye un apartado específico en el que se detallan las actuaciones puestas en marcha para cada medida del plan de igualdad.
- Documentos generados como resultado de la puesta en marcha de las medidas:
 - o Instrucción nº 1/2014, de 28 de febrero, para la implantación de un lenguaje no sexista así como la transmisión de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Gijón.
 - o Instrucción para la implantación de la contratación pública sostenible en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón y sus Organismos Autónomos.
 - o Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
 - o Informes de resultados de revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos del PDM, FMSS y Seguridad Ciudadana.
 - o Informes del Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento de Gijón en relación con las pruebas físicas de acceso a las plazas del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y de las plazas de Policía Local, valorando si responden a criterios de igualdad.
 - o Informe del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios en respuesta al informe de la Oficina de Políticas de Igualdad respecto a los procesos selectivos del área de Seguridad Ciudadana.
 - o Informe del estado de la ejecución del programa piloto de teletrabajo.
 - o Informes respecto a la composición según sexo de los tribunales de las pruebas de empleo público.
- Los datos relacionados con la puesta en marcha de la medida 17.1 (Desagregar por sexo todos los indicadores, datos e informes), dado que todos los servicios y departamentos municipales eran responsables de su aplicación, fueron solicitados a

todos los servicios a través de un cuestionario. Los resultados obtenidos se detallan en el apartado de evaluación de dicha medida.

II. Las valoraciones de la Comisión de Igualdad, dada su responsabilidad como órgano responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La herramienta utilizada para recogida de esta información ha sido un cuestionario en el que se incorporaron preguntas para la valoración de la consecución de los objetivos, la adecuada puesta en marcha de las medidas, las propuestas respecto al mantenimiento o reformulación de las mismas, así como una valoración general del impacto y otras sugerencias o propuestas de mejora.

El cuestionario fue remitido a todas las personas integrantes de la comisión a principios de septiembre junto con la convocatoria de reunión del 13 de septiembre (en la que se presentaron las actuaciones a poner en marcha para la evaluación del plan de igualdad), solicitando que fuera cubierto un único cuestionario por entidad (sindicato o servicio). Dado que hubo una escasa respuesta se realizó un nuevo envío de cuestionarios a primeros de noviembre.

En total se recogieron siete cuestionarios de las siguientes entidades:

- Oficina de Políticas de Igualdad
- Divertia
- Patronato Deportivo Municipal
- Fundación Municipal de Cultura
- CCOO
- UGT
- USIPA

Se agradece el trabajo realizado por estas entidades, sin el cual no habría sido posible la realización del presente informe, que han dedicado su tiempo a la respuesta del cuestionario, y que han elaborado interesantes análisis sobre los problemas que han dificultado la consecución de los objetivos o la puesta en marcha de las medidas, además de plantear un gran número de propuestas dirigidas a la mejora de las actuaciones a poner en marcha.

Las aportaciones realizadas por todas las entidades se muestran de forma global, sin especificar los contenidos concretos aportados por cada una, por una parte de cara a no caer en planteamientos particularistas, y por otra para simplificar y resumir la información, dado que en muchos casos hay una gran coincidencia en las valoraciones aportadas. Esto no quiere decir que no se hayan incluido todas las aportaciones, o al menos ese ha sido el objetivo que se ha intentado perseguir al resumir la información. Solamente se han excluido las propuestas para las que no se ha encontrado la vinculación directa o indirecta con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como las respuestas aportadas por los Organismos Autónomos o Divertia que estaban formuladas desde un planteamiento de grado de implantación de manera individual por parte de la entidad de la medida en vez de manera global para todo el Ayuntamiento (por ejemplo responder que no ha sido elaborado un protocolo de actuación en casos de acoso por parte de la entidad, lo que se ha interpretado como

respuesta no ajustada a la pregunta y como falta de información sobre la existencia del protocolo municipal).

III. Entrevistas con los departamentos responsables de la puesta en marcha de las medidas, específicamente con la Oficina de Políticas de Igualdad y la Dirección General de Servicios, dado que eran las entidades responsables de la puesta en marcha de la inmensa mayoría de las medidas, de cara a recoger sus valoraciones respecto al proceso de puesta en marcha y de las dificultades aparecidas para la implementación de las medidas y posibles sugerencias de mejora del proceso.

IV. Documentación municipal relevante relacionada con actuaciones puestas en marcha por el Ayuntamiento relativas a la gestión de personal y a la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en las políticas municipales.

- Documentación del plan RETO disponible en el blog del proyecto.
- Urbanismo de género. Informe sobre impactos de género en el PGO.
- Propuesta de la Oficina de Políticas de Igualdad de contenidos para la incorporación de la perspectiva de género en subvenciones y convenios municipales.

V. Bibliografía y documentación relacionada con el enfoque de género, normativa de igualdad y experiencias puestas en marcha por otras administraciones. Se ha revisado distinta normativa, planes de igualdad de otros municipios, experiencias puestas en marcha por distintas administraciones, así como documentación específica relacionada con los contenidos de diversas medidas (acciones positivas, pruebas de selección,...), a fin poder aportar las pertinentes justificaciones desde el enfoque de género, fundamentación jurídica y ejemplos de buenas prácticas y experiencias llevadas a cabo por otras administraciones públicas.

Dicha documentación se cita a lo largo del presente documento, excepto dos documentos elaborados por Fundación Mujeres que no se encuentran editados y que se han utilizado sin citas explícitas en distintos apartados de valoración técnica:

- Módulo formativo “Las obligaciones de las Administraciones Públicas en materia de Igualdad”, elaborado para Ayuntamiento de Gijón (cursos promoción 2017).
- Módulo formativo “La incorporación del principio de igualdad de género en el acceso a la función pública”, elaborado en el marco del proyecto DANA.

A partir de toda esta información se ha realizado la valoración de las actuaciones puestas en marcha y se ha elaborado **el presente informe, que se estructura en los siguientes apartados:**

- Valoración de objetivos y medidas. Siguiendo el orden del plan de igualdad, para cada uno de los ejes se plasman:

- Los objetivos, en los cuales se incorpora la valoración por parte de las entidades de la Comisión de Igualdad que han respondido al cuestionario.
- Las medidas, para cada una de las cuales se incluyen:
 - Los datos sobre las actuaciones puestas en marcha.
 - La valoración de la Comisión de Igualdad sobre las actuaciones desarrolladas y sobre la adecuación del mantenimiento de la medida.
 - La valoración por parte del equipo técnico que elabora la evaluación.
- Otras propuestas de medidas a poner en marcha
- Valoración global del grado de ejecución de las medidas y del cumplimiento de los objetivos planteados.

II. VALORACIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS

EJE 1. ACCESO AL EMPLEO

Objetivo 1. Favorecer la movilidad interna y la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo.

Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la consecución del objetivo y la idoneidad de las medidas para dar respuesta al mismo

De manera global las entidades que han respondido el cuestionario valoran que, si bien se avanzado algo en este objetivo, aun no se ha logrado.

Las principales barreras que se han identificado para ello son:

- La escasa Oferta de Empleo Público desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
- La falta de convocatoria de procesos de concursos de traslados.
- El hecho de que dentro del baremo de puntuación que ha sido establecido y negociado para el concurso de traslados, no se hayan incluyo medidas para corregir el desequilibrio.
- El hecho de que la movilidad interna por sí misma no es suficiente para favorecer un mayor equilibrio, ya que habría que tener en cuenta hacia que categorías profesionales o departamentos se produce.
- La elevada segregación por sexo de las personas candidatas a determinados puestos tradicionalmente feminizados o masculinizados, lo que provoca que el objetivo no tenga solución factible a corto-medio plazo.
- Hay determinadas categorías profesionales en las que no es posible la movilidad (policía y bomberos/as).
- Se produce un abuso de la libre designación como fórmula para la provisión de puestos.

1.1. Establecer medidas de acción positiva en los procesos de movilidad interna, para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos departamentos municipales, tales como la difusión adicional de las convocatorias entre las personas del sexo menos representado.

Actuaciones puestas en marcha

En el año 2015 se iniciaron conversaciones en el marco de la negociación colectiva para intentar establecer mecanismos de movilidad y de entrada o de acceso del sexo menos representado, siendo objeto de recomendaciones, las áreas de Deporte, servicios sociales y Seguridad ciudadana, fruto de estudios y análisis realizados.

En la última convocatoria de pruebas de acceso a la Policía Local se han incorporado un 40% de mujeres (de 5 plazas cubiertas, 2 corresponden a mujeres), pero las bases reguladoras de las pruebas de acceso siguen sin armonizarse con las de otras Fuerzas de Seguridad del Estado.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

No se considera que la medida haya sido puesta en marcha de manera adecuada, las barreras señaladas en el objetivo anterior han impedido su desarrollo.

En general se valora adecuado mantener la medida por todas las personas/entidades que han participado en la evaluación, excepto por parte de una de ellas que no la considera útil debido a la alta segregación por sexo de las candidaturas a determinados puestos y la imposibilidad de movilidad en algunos de ellos (policía y bomberos/as).

El resto de entidades aportan las siguientes propuestas para mejorar la puesta en marcha de la misma:

- Impulsar la difusión adicional de las convocatorias, estableciendo nuevos canales de comunicación interna.
- Incluir en las bases de los concursos de traslado medidas de discriminación positiva, como optar por el sexo menos representado a igualdad de currículum profesional.
- Flexibilizar los procesos de promoción y de concursos de traslado entre las diferentes realidades del grupo Ayuntamiento de Gijón, siempre que esto sea posible, agilizando los procesos de funcionarización.
- Incorporar el enfoque de género en la negociación colectiva.
- Implantar una periodicidad mínima para los concursos de traslado (cada 2 años).
- Reducir el uso de la libre designación como fórmula para la provisión de puestos.
- Elaboración de informes de impacto de género, por parte de los departamentos más transversales, la Oficina de Políticas de Igualdad y la Dirección General de Servicios.

Valoración técnica

Las aportaciones recogidas a través de los cuestionarios de evaluación a la Comisión de Igualdad, realizan una descripción exhaustiva de las barreras que han impedido la puesta en marcha y las posibles actuaciones a poner en marcha.

Dado que en la medida únicamente se señala como ejemplo de acción positiva poner en marcha es la difusión adicional de las convocatorias, cabe resaltar y recordar la posibilidad de desarrollar otras medidas de acción positiva (como la reserva de un porcentaje de puestos), y la legitimidad jurídica de dichas actuaciones. A continuación se incorporan algunas referencias recogidas en distinta normativa internacional, comunitaria y nacional.

La Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada el 18 de diciembre de 1979, establece que «no deben entenderse discriminatorias aquellas medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer».

El Tratado Constitutivo de Ámsterdam de 1997 de la Unión Europea, dispone que «se podrán tomar todas las medidas adecuadas para luchar contra cualquier discriminación basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, una discapacidad, la edad o la orientación sexual» (Art. 13). Y especifica que los estados miembros podrán: «mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas

concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales, o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales» (Art. 141.4.).

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2.000 señala que «el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado» (Art. 23).

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) Artículo 11. Acciones positivas. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Además de su inclusión en la normativa, también se ha ido desarrollando diversa jurisprudencia en torno a las acciones positivas, a partir de las sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional.

“No pueden considerarse lesivas del principio de igualdad, aun cuando establezcan un trato más favorable, las medidas que tengan por objeto compensar la situación de desventaja de determinados grupos sociales y, en concreto, remediar la tradicional situación de inferioridad de la mujer en el ámbito social y en el mercado de trabajo matización que, por otra parte, viene siendo habitual en las normas internacionales más recientes sobre igualdad y no discriminación” (STC 19/89, FJ. 4)

En la sentencia 269/1994, de 3 de octubre, el TC determina que la reserva de puestos de trabajo a favor de un colectivo que se encuentra sometido a grandes dificultades a la hora de acceder al mercado de trabajo, no da lugar a una conducta discriminatoria, sino que constituye un cumplimiento del mandato contemplado en el artículo 9.2 de la CE. Por consiguiente, no pueden calificarse como medidas discriminatorias a aquellas que pretenden promocionar la igualdad de oportunidades a las personas, así como a los colectivos en los que se integran, que se encuentran en una situación de desventaja con respecto al resto, dado que lo que se pretende es alcanzar una igualdad sustancial de aquellas personas que están en condiciones de partida desfavorables en muchas facetas de la vida. Estas medidas tampoco vulneran la consagración del derecho a acceder a la función pública en condiciones de igualdad, ya que serán aplicadas en igualdad de méritos y competencias y en situación de infrarrepresentación³.

1.2. Establecer medidas de acción positiva en los procedimientos de selección de personal en turno libre, vinculadas a ofertas públicas de empleo, tendentes a favorecer la participación de personas del sexo menos representado, tales como la difusión adicional de las convocatorias.

³[Natividad Mendoza Navas. Acciones positivas: instrumento para eliminar las diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales . Actas del IV Congreso de la Red Española de Política Social \(REPS\). "Las políticas sociales entre crisis y post-crisis" Universidad de Alcalá, 2013, ISBN 978-84-616-7693-4, págs. 490-502.](#)

<p>Actuaciones puestas en marcha</p>
<p>En el marco de la Negociación colectiva, se han iniciado las conversaciones para intentar establecer mecanismos que intenten seguir las recomendaciones resultantes de los estudios realizados en las áreas de deporte, servicios sociales y seguridad ciudadana.</p> <p>En el Plan de Igualdad están contemplados el análisis de diversos indicadores relativos a la incorporación de personal como el porcentaje de mujeres y hombres que se incorporan, cuya cifra ha sido de un 53% de mujeres frente a un 47% de hombres, porcentajes que se consideran responden equilibradamente a la proporción de población existente y a la demanda de empleo femenino.</p>
<p>Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida</p>
<p>La valoración es la misma que para la medida anterior: no se considera que la medida haya sido puesta en marcha de manera adecuada, dadas las barreras señaladas en el objetivo que han impedido su desarrollo.</p> <p>En general se valora adecuado mantener la medida por todas las personas/entidades que han participado en la evaluación, excepto por parte de una de ellas que no está de acuerdo con las medidas de acción positiva referidas a la flexibilización de las pruebas físicas en determinadas convocatorias (valorando que no son razonables ni responsables, basándose en los informes, estudios y opiniones facilitados por el personal técnico correspondiente), si bien valora adecuado poner en marcha campañas específicas para hacer la profesión de bombero/a o agente de policía más atractiva para las mujeres.</p> <p>El resto de entidades incorporan las siguientes aportaciones para mejora la puesta en marcha de la medida:</p> <ul style="list-style-type: none"> – El enfoque de género se debe incorporar en todos los procedimientos de selección de personal. – Se recomienda hacer una previsión de puestos a corto o medio plazo las posibles demandas que vayan a surgir, prejubilaciones, jubilaciones, servicios o departamentos con personal de mayor edad,...todo ello aplicando la perspectiva de género y estableciendo las acciones positivas dónde sea posible y necesario. – Incorporar la perspectiva de género en la negociación de la RPT, proporcionando formación en género al personal negociador en la materia. – Concretar más en qué consiste la difusión adicional de las convocatorias (charlas en los centros de educación reglada, en academias de preparación de oposiciones...). – Llevar a cabo por parte del Ayuntamiento campañas de publicidad, en las que se favorezca la participación de mujeres y hombres en las ofertas públicas de empleo. – Favorecer la ruptura de estereotipos sexistas en la orientación profesional y en la toma de decisiones académico-profesionales, a través de la intervención en el ámbito educativo tal y como se establece en el eje 9 del acuerdo Gijón Crece – Reconsiderar la forma en que se decide el destino de los puestos en oposiciones libres, por si pudieran con ello corregirse los desequilibrios, o establecer medidas de acción positiva que persigan esta finalidad.

- Valorar si es posible añadir algún otro tipo de medida de acción positiva.

Valoración técnica

Además de lo señalado en la medida anterior, cabe destacar varios ejemplos de buenas prácticas de acciones positivas puesto en marcha por parte de distintas administraciones públicas destinadas a fomentar un mayor acceso de mujeres a las policías locales.

Ayuntamiento de Fuenlabrada: puesta en marcha del curso “Acción positiva para favorecer la Igualdad de Oportunidades en la Policía Local”.

Con la intención de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y aumentar la presencia femenina en las Policías Locales, la Concejalía de Seguridad Ciudadana y Tráfico viene poniendo en marcha, desde hace ocho años, una iniciativa encaminada a favorecer el ingreso de mujeres en las Policías Locales.

Además, desde hace tres años, dicha iniciativa se amplió a los inmigrantes y/o hijas/os de inmigrantes, con nacionalidad española, con el objeto de estimular, también, a este colectivo.

La Acción Positiva consiste en la celebración de un curso gratuito, para preparar todas las pruebas de la oposición (pruebas psicotécnicas, físicas y de temario) para el ingreso en la Policía Local.

<http://www.ayto-fuenlabrada.es/index.do?MP=2&MS=181&MN=2&TR=C&IDR=1223>

Islas Baleares. Proyecto de ley de modificación de la Ley 4/2013, de 17 de julio, de coordinación de las policías locales de las Illes Balears (RGE núm. 9443/17).

Exposición de motivos

En consonancia con el compromiso de avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de las administraciones públicas de las Illes Balears, se regulan medidas dirigidas a promover una composición equilibrada en las plantillas de policía local, mediante acciones positivas de igualdad de género que favorecen la entrada de las mujeres en los cuerpos de policía local, en los que tengan una escasa presencia, así como la posibilidad de desarrollar su carrera profesional de acceso a categorías superiores. En este contexto se hacen extensivos los planes de igualdad municipal a los cuerpos de policías locales.

Disposición adicional tercera

Medidas de fomento de la igualdad en el empleo público.

1. Los ayuntamientos han de impulsar las acciones positivas previstas en la normativa de igualdad de género con la finalidad de conseguir una composición equilibrada de las plantillas de policía local.

2. En las convocatorias para acceder a las diferentes categorías de la policía local y a las policías locales de los ayuntamientos que no hayan constituido cuerpo de policía local, se determinará el número de plazas que deberían cubrirse con mujeres para cumplir con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la plantilla de la policía local, de acuerdo con lo que prevé el plan de igualdad de cada ayuntamiento. Este número de plazas será proporcional a los objetivos perseguidos, y no superior al 40 % de las plazas convocadas, ni inferior al porcentaje que se establezca razonablemente atendiendo al plan de igualdad

de cada ayuntamiento y a los datos estadísticos históricos sobre el porcentaje de mujeres que concurren y superan los procesos selectivos.

Como regla general, hasta que los ayuntamientos no elaboren estos planes de igualdad, el porcentaje mínimo no puede ser inferior al 25 % siempre que se convoquen más de 3 plazas.

3. En los procedimientos selectivos a los que se refiere el apartado anterior, la adjudicación de las vacantes convocadas se realizará siguiendo una única lista final de los aspirantes atendiendo al orden de puntuación obtenida y a los criterios de desempate legalmente existentes.

Cuando el objetivo del porcentaje al que se refiere el apartado anterior no se consiga atendiendo a lo que dispone el párrafo precedente, se dará preferencia a las candidatas mujeres sobre los candidatos hombres hasta cumplir el objetivo perseguido siempre que:

a) Haya una equivalencia de capacitación determinada por la superación de las pruebas y ejercicios de la fase de oposición del sistema selectivo.

b) Ninguna de las candidatas mujeres seleccionadas por la aplicación de esta preferencia tenga un diferencial de puntuación en las fases de oposición y, en su caso, de concurso, superior al quince por ciento frente a los candidatos hombres preteridos.

<http://www.caib.es/eboibfront/es/2017/10707/599124/informacion-sobre-la-tramitacion-en-el-parlamento->

Comunidad Valenciana: Anteproyecto de ley de la Generalitat, de Coordinación de Policías Locales de la Comunitat Valenciana.

Disposición Transitoria Séptima. Medidas correctoras de la desigualdad de género en los cuerpos de policía local.

1. Con el fin de conseguir una composición equilibrada en las plantillas de policía local de la Comunitat Valenciana entre hombres y mujeres, se establecerán las acciones positivas previstas en la normativa de igualdad de género a través de los propios planes de igualdad. Para ello, los municipios en los que el número de mujeres no alcance el 40% de la plantilla de policía local, y hasta que se alcance el citado porcentaje, en las convocatorias para la Escala Básica se establece una reserva del 30% de las plazas para mujeres.

2. Si, alcanzado este objetivo, se evidenciara que perdura la desproporción en el resto de las Escalas, podrá regularse reglamentariamente la adopción de nuevas medidas de acción positiva en los procesos de selección que se convoquen.

https://www.spplb.org/pdf/BORRADOR_V25_ANTEPROYECTO_Ley_Coordinacion_PL.pdf

Respecto a la difusión adicional de las convocatorias, debe cuestionarse hasta qué punto el desconocimiento es el motivo que supone una barrera para una mayor presencia de mujeres en los puestos de policía local o bombero/a. En las distintas academias de preparación de oposiciones se informa de los requisitos de acceso a unos u otros cuerpos de seguridad, y las opositoras tienen acceso a dicha información para valorar el cuerpo al que presentarse teniendo en cuenta las posibilidades de aprobado según dichos requisitos, y optan en mayor grado por otros cuerpos de seguridad, tal y como muestran las estadísticas de presencia de mujeres en los mismos, cuyos baremos y criterios de exclusión suponen una menor barrera de entrada para las mujeres.

--

Objetivo 2. Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos de destino.
Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la consecución del objetivo y la idoneidad de las medidas para dar respuesta al mismo
Las valoraciones recogidas a través de los cuestionarios de evaluación muestran un acuerdo en la consideración de que se ha avanzado bastante en la consecución del objetivo, si bien en algunas plazas, precisamente en los ámbitos donde también existe un desequilibrio importante entre hombres y mujeres, es más difícil encontrar personas del sexo menos representado que cumpla los requisitos.

2.1. Establecer mecanismos que garanticen la composición equilibrada de los tribunales en todos los procesos selectivos.
Actuaciones puestas en marcha
La oficina de Políticas de Igualdad ha realizado informes sobre el impacto de género de la composición de los tribunales. Los datos obtenidos en los años de ejecución del Plan son: 2014. 55% mujeres y el 45% hombres en el global de tribunales (160 personas). Cerca del 42% de los 31 tribunales no cuenta con presencia equilibrada por sexo. 2015. 50,78% mujeres y el 49,22% hombres en el global de tribunales (65 personas). Algo más del 38% de los 13 tribunales no cuenta con presencia equilibrada por sexo. 2016. 76,92 % mujeres y el 23,08 % hombres en el global de tribunales (104 personas). Empleo temporal: 70 miembros de tribunales que totalizados suponen el 54,29 % mujeres y el 45,71 % hombres.
Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida
La medida ha sido puesta en marcha si bien no se ha conseguido lograr el equilibrio en todos los tribunales, especialmente en aquellos para puestos feminizados o masculinizados. En los procesos selectivos de promoción interna se ha dado un mayor desequilibrio que en los de selección temporal. Se considera adecuado mantener la medida. Se aportan las siguientes matizaciones para mejorar su puesta en marcha: <ul style="list-style-type: none">– Debe ser reforzada y convertida en una actuación obligada y totalmente normalizada, buscando fórmulas que ayuden a su consecución en aquellos procesos donde aún resulta complicado conseguir una paridad en la composición.– Establecer la revisión por el departamento que corresponda (Inspección de servicios, OPI, etc....) de tal forma que se rechace cualquier tribunal que incumpla la ley, debiendo tender a la paridad.

Valoración técnica

La LOIEMH establece como criterio de actuación para todas las Administraciones Públicas:

Artículo 51. d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Concretando específicamente dicha obligación para la Administración General del Estado (AGE):

Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada⁴ de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Dicha obligación se traslada al resto de las Administraciones al incorporarse en el EBEP:

Artículo 60.1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

Si bien la norma no prevé los mecanismos para garantizar dicha presencia equilibrada, en el caso de la AGE se explicita que se debe responder a dicho principio “salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas”, lo que indica la obligación de motivar, explicar o justificar los motivos de su incumplimiento con argumentos razonados y equitativos.

En este sentido cabe destacar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en la que se estima el recurso interpuesto y se anula un proceso selectivo para la cobertura de un puesto de jefatura de un hospital público y el nombramiento de la persona seleccionada, obligando a reiniciar el proceso selectivo desde la fase de elaboración de las bases de modo que el tribunal cuente en su composición, además de con una persona en representación del instituto Vasco de la Función Pública, con el porcentaje que para respetar la paridad se exige en la ley autonómica de la función pública vasca, cuyo porcentaje es el mismo que el señalado en la ley de igualdad estatal.

La excepción que la norma contiene ("Salvo que se justifique su pertinencia"), como tal, y máxime a la luz del art. 14 de la CE, Ley 3-2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y la Ley autonómica homónima 4-2005, debe ser objeto de una interpretación restrictiva y en el caso no ha habido tal justificación expresa ni impedimentos razonablemente insalvables para garantizar materialmente la composición paritaria del Tribunal.

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=AN&reference=8110100&links=%22316%2F2017%22&optimize=20170728&publicinterface=true>

Como estrategia a poner en marcha para poder garantizar el principio de presencia equilibrada cabe recordar, la actuación contenida en el Convenio Colectivo del

⁴ Tal y como se define en la LOIEMH se considera composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Personal Laboral de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón aprobado en 2013, que puede ser útil para dar respuesta a este principio:

Art. 17.4. Las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón podrán disponer de un registro de expertos/as y de empleados/as municipales, con acreditada experiencia, titulación y conocimientos, a efectos del nombramiento de los miembros de los Tribunales de Selección. Este registro será de conocimiento de las organizaciones sindicales y se elaborará un protocolo de funcionamiento de los Tribunales de Selección, previo dictamen de la Comisión Mixta de Seguimiento del presente Convenio.

Es necesario tener en cuenta además, que en lo referente a las dificultades para contar en los tribunales con personas del sexo infra representado que cumplan con los requisitos de conocimientos especializados en el área objeto de la selección, también son exigibles conocimientos en técnicas de selección de personal:

(...) parece incuestionable que no es suficiente el dominio del área de conocimiento que se va a evaluar. El profesionalismo del seleccionador también impone que este sea apto para actuar de forma eficaz en la selección (933: El Estatuto Básico del Empleado Público sustituyó la expresión “especialización” por “profesionalidad”. Este hecho hizo que la doctrina haya destacado que ahora se exige mucho más de los miembros de los órganos de selección, que además del conocimiento de las materias, también deben tener dominio de las técnicas selectivas).

En este sentido, “los conocimientos propios de área no bastan cuando hay que decidir entre varios candidatos y es necesario el dominio de técnicas de selección en las que hay que estar formado y entrenado.”⁹³⁴

Sobre la cuestión arriba citada, cabe enfatizar la deficiencia de las Administraciones Públicas en la capacitación de funcionarios para la conducción de procesos selectivos de acceso a la función pública, lo cual afecta a la calidad de la selección, que en numerosas ocasiones suele ser gestionada con amateurismo.⁵

Objetivo 3. Garantizar que no se produce un impacto negativo de género en las pruebas selectivas.

Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la consecución del objetivo y la idoneidad de las medidas para dar respuesta al mismo

Excepto una persona/entidad de quienes han cubierto el cuestionario de evaluación que valora que si se ha cumplido el objetivo, el resto trasladan que no se alcanzado al haberse rechazado en las mesas de negociación de las nuevas bases de las pruebas de acceso de la Policía Local y del Servicio de Extinción de Incendios las recomendaciones

⁵ Fábio Lins De Lessa Carvalho “El acceso igualitario a la función pública: análisis del derecho español y brasileño”. Tesis doctoral. Universidad de Salamanca. 2010. Pág. 433.

https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/83288/1/DDAFP_CarvalhoF_Elaccessoigualitario.pdf

realizadas desde la Oficina de Políticas de Igualdad, por lo que dichas pruebas no garantizan la igualdad de trato en el acceso de hombres y mujeres.

3.1. Realizar informes de impacto de género en todas las pruebas selectivas, tal y como se establece en el artículo 34.1 del Acuerdo de condiciones comunes, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones.

Actuaciones puestas en marcha

En 2014 la Oficina de Políticas de Igualdad realizó un informe en el que se observa una discriminación de género en el Área de **Seguridad Ciudadana**, en la talla que se exige a las mujeres para acceder a las pruebas de selección, así como en la mayor exigencia a las mujeres que a los hombres en las pruebas físicas. En 2015 se realizaron unas recomendaciones relativas a las pruebas de acceso de la Policía Local y personal de extinción de incendios, en el sentido de unificar las pruebas relativas a la Policía Local con las de la Policía Nacional y/o Guardia Civil y ajustar las relativas al personal de extinción de incendios, desarrollando diversas reuniones y gestiones pertinentes en colaboración con la D.G. de Servicios y resto de Áreas.

Las nuevas Bases tanto para “Policía Local” como para “Personal De Extinción De Incendios” se aprueban en la mesa de negociación que no acepta la propuesta la Oficina de Políticas de Igualdad de unificar las pruebas selectivas, con las de otros cuerpos de seguridad del estado, en lo relativo a las pruebas físicas, argumentando problemas de seguridad ciudadana, ante lo cual la Oficina de Políticas de Igualdad recomienda solicitar informe a alguna Academia especializadas o Facultad del Deporte.

La Oficina de P. de Igualdad informa de que Las nuevas Bases tanto para “Policía Local” como para “Personal De Extinción De Incendios” no garantizan la igualdad de trato en el acceso de hombres y mujeres, insiste en la necesidad de solicitar un Informe independiente a una Facultad del Deporte, INEF o Academia especializada en la preparación de pruebas para oposiciones a estos cuerpos.

Se han realizado informes de la **Fundación de Servicios Sociales** dónde la representación femenina supera el 80% en todos los grupos excepto en el nivel C1, aportando una serie de recomendaciones:

- Es cierto que los estudios universitarios que más se demandan en S. Sociales tienen una mayoritaria presencia femenina, No obstante, hay otros puestos como Auxiliar de servicios, puestos administrativos y de gestión económica en donde si bien la presencia femenina aún siendo mayoritaria, lo es menor proporción a las de las titulaciones mencionadas, como por ejemplo en puestos de auxiliares administrativos o administrativos. Podría estudiarse la forma de destino de los puestos en oposiciones libres y ajustar así en parte el desequilibrio.
- Estudiar la viabilidad de promociones horizontales entre las propias Fundaciones y/o Patronatos así como posibles comisiones de servicio entre el personal municipal al objeto de poder ampliar y abrir más opciones entre todo el personal.
- Tribunales paritarios.

También se ha realizado informe de impacto del **Patronato Deportivo Municipal**, dónde solo el 27,85% del total del personal son mujeres, y se trasladaron las siguientes recomendaciones:

- Donde existe más desequilibrio es en la categoría de Oficial de Oficios, si bien es cierto que en este tipo de trabajos y por diferentes motivos ligados fundamentalmente a estereotipos de género la presencia masculina suele ser mayoritaria, no es menos cierto que también en la categoría de auxiliares de servicios hay significativa presencia femenina.
- Estudiar la viabilidad de promociones horizontales entre las propias Fundaciones y/o Patronatos
- Solo un tribunal no ha sido paritario de los analizados, por lo que sugerimos en aplicación a la legislación vigente que todos sean paritarios.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

La medida ha sido puesta en marcha y se están realizando informes de impacto de género a las pruebas selectivas, sin embargo no se ha conseguido la actualización y modificación de las bases reguladoras de los procesos selectivos de Seguridad Ciudadana al no aprobarse ni incorporarse los cambios propuestos desde la Oficina de Políticas de Igualdad en la negociación de las bases selectivas con las organizaciones sindicales y haberse optado por tener en cuenta el Informe realizado por el Servicio de Prevención y Salud Laboral.

Se valora adecuado mantener la medida, teniendo en cuenta además otras actuaciones:

- Estudiar nueva vías de reformulación que ajusten las plantillas.
- Solicitar un informe especializado e independiente sobre las pruebas de acceso a los puestos de agentes de la policía local y extinción de incendios a una Escuela Universitaria de Educación Física, INEF, o Academia especializada en la preparación de pruebas para oposiciones a estos cuerpos.
- Insistir en la negociación con las representaciones sindicales para la adecuación de las pruebas selectivas que mejoren el acceso de mujeres en determinados ámbitos en que tienen menor presencia, sin que ello suponga merma alguna en la calidad de la prestación del servicio
- Buscar fórmulas para intentar reconducir la posición sindical, a través de acciones formativas o informativas que faciliten otra visión de esta situación.
- Estudiar la clasificación profesional que actualmente existe en todo el ámbito municipal, valorando si responde a la realidad y necesidades actuales, y eliminando todo sesgo de género que pueda entrañar.
- Erradicar cualquier tipo de prueba que no sea objetiva, por ejemplo las entrevistas personales, y explorar la aplicabilidad, en los procesos donde sea posible, de mecanismos como el currículum ciego o similares (partiendo de ejemplos de buenas prácticas que están siendo implantadas por la administración pública en algunos países europeos, como Reino Unido).

Valoración técnica

La realización de informes de impacto de género en las pruebas selectivas es una buena práctica que debe ser destacada y resaltada. La LOIEMH señala específicamente:

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

Si bien esta medida está dirigida únicamente a la Administración general del Estado y a los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, la necesidad de tener en cuenta de manera transversal en todas las actividades llevadas a cabo por los poderes públicos es una exigencia señalada en el Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

La incorporación del siguiente artículo en el Acuerdo de Condiciones comunes del Ayuntamiento de Gijón sirvió así mismo de impulso para la introducción de esta medida en el plan de igualdad:

Convenio Colectivo: 36.1. El Ayuntamiento de Gijón, dentro de su Política de Recursos Humanos, elaborará anualmente un informe de impacto de género como consecuencia de la ejecución de los procesos selectivos derivados de las ofertas de empleo público, así como de la selección de personal no permanente y de las provisiones de puestos de trabajo, ya sean por concurso, libre designación, así como un estudio de la ocupación de los puestos de trabajo por mujeres y hombres en las relaciones de puestos de trabajo.

Si bien está habiendo un importante desarrollo de normas y de guías prácticas con pautas y recomendaciones para la elaboración de informes de impacto de género de los desarrollos normativos y de los presupuestos, no es así en el caso del impacto de género de los procesos selectivos, por lo que debe ponerse en valor el trabajo desarrollado por el Ayuntamiento de Gijón y ser difundido como buena práctica.

Respecto a la necesidad de establecer correcciones en caso de detectar impacto negativo de género, en las pruebas selectivas y su especial incidencia en los cuerpos de seguridad, cabe señalar distintas cuestiones.

El hecho de que se parta de una situación previa de desigualdad en el acceso, pues la entrada de las mujeres en los distintos cuerpos de seguridad no se produjo hasta la década de los 80 en las plantillas generales, ya que anteriormente su presencia estaba limitada a contrataciones temporales o en cuerpos femeninos específicos:

En 1971 se incorporó la primera promoción de mujeres policías en la Policía Municipal de Madrid, que fueron destinadas a la Agrupación Mixta Femenina de circulación. Fue la quinta de las agrupaciones de tráfico del cuerpo y estuvo compuesta por cincuenta y dos agentes femeninas que obtuvieron su nombramiento después del curso de formación específico. Fueron, junto a las de Córdoba, las primeras mujeres policía de nuestro país aunque con restricciones

*jurídicas como la exigencia de estar solteras para poder presentarse a las pruebas o, incluso, con la condición de permanecer en este estado civil o de lo contrario eran expulsadas del cuerpo si se casaban*⁶.

Pese a que se han eliminado dichas restricciones, la presencia de mujeres en los cuerpos de seguridad continua siendo muy escasa. Sobre las posibles barreras que dificultan la participación en igualdad de condiciones, pueden resaltarse la conclusiones de la investigación “Las mujeres en los cuerpos y fuerzas de seguridad: selección y acceso al empleo en la Policía Municipal” realizado por la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense durante el periodo 2003-2005⁷:

A pesar de que el proceso de selección y contratación para el acceso al Cuerpo de Policía Local se sujeta a derecho y sigue el reglamento y medios de control establecidos en la administración Pública para garantizar a todos los aspirantes el acceso al empleo público en igualdad de condiciones y trato, existen elementos que dificultan dicho proceso. Existen factores sociales, culturales y corporativos que generan –especialmente en la mujer– un impacto adverso, lo que en buena parte explicaría la baja participación y superación de las pruebas selectivas de las aspirantes. Estos son:

- *La falta de una publicidad adecuada de tales convocatorias en las que además se fomente una imagen mixta de la policía que rompa prejuicios y estereotipos de género sobre la profesión policial.*
- *La menor proporción de mujeres con permisos de conducir de la clase A y BTP en el grupo de edad de 21-30 años que puede optar a las convocatorias (menos del 20%), frente al varón (más del 80%), y su obtención más tardía que repercute en la antigüedad de su posesión.*
- *Una talla mínima exigida a la mujer no adaptada a la media nacional, como si ocurre en el caso del varón, que excluye a más mujeres que varones.*
- *La variabilidad en la aplicación y diseño de los tests psicológicos, que en ocasiones no responden a un perfil de personalidad definido por cualidades y aptitudes que se ajusten al desempeño efectivo y eficaz de tareas, sino a perfiles de personalidad “masculinizada”.*
- *Las diferencias de hábito en la actividad física y ejercicio deportivo entre mujeres y varones, que afecta a la preparación y condición física para la realización de pruebas selectivas de cariz deportivo.*
- *El vacío o ambigüedad legal sobre el estado de embarazo como condición que afecta a la realización de las pruebas, y que se toma variablemente como factor de exclusión, suspensión temporal o eximente.*
- *El efecto de autoexclusión que se produce durante el periodo de prácticas ante eventuales situaciones de sobreprotección u hostilidad fundada en presuntas*

⁶[El trabajo de la mujer policía. Elena Cobler Martínez](#). Licenciada en derecho. Agente de policía, responsable de la Oficina de Atención a la Víctima de la Guardia Urbana de Reus. Revista Catalana de Seguridad Pública. Marzo de 2014. Pág. 115.

⁷Figueroa Saavedra, M. Mecanismos y procesos de segregación ocupacional de la mujer: las pruebas de selección al cuerpo de Policía Municipal. Pág. 166. *Cuadernos de Relaciones Laborales* ISSN: 1131-8635. 2008, 26, núm. 1 151-178.

<http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA0808120151A/32271>

diferencias de capacidad por sexo al impedir la capacitación plena mediante el ejercicio de tareas y el desempeño de competencias en el puesto.

La escasa presencia de mujeres en dichos cuerpos y la posible pervivencia de distintas barreras que estén dificultando a las mujeres el acceso, han llevado a los poderes públicos a promover actuaciones para promover la igualdad efectiva. Este principio se señala específicamente en la LOIEMH.

Artículo 67. Respeto del principio de igualdad. Las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Se debe señalar además la puesta en marcha desde algunas administraciones públicas de medidas de intervención directa, como las acciones positivas señaladas anteriormente en relación al acceso a los cuerpos de seguridad.

Objetivo 4. Garantizar la igualdad de trato en las pruebas y requisitos exigidos en los procedimientos de selección.

Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la consecución del objetivo y la idoneidad de las medidas para dar respuesta al mismo

Al igual que en el anterior objetivo, excepto una persona/entidad de quienes han cubierto el cuestionario de evaluación que valora que si se ha cumplido el objetivo, el resto trasladan que no se alcanzado debido a las pruebas de acceso para los puestos de seguridad ciudadana (cuyos requisitos de acceso para las mujeres superan los establecidos por otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad a nivel nacional), así como las pruebas prácticas en las categorías de Oficiales de Oficios, que debido a su falta de concreción y a la imposibilidad de prepararlas, generan inseguridad y desanimo, especialmente a las mujeres debido a los estereotipos de género tradicionales.

4.1. Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos garantizando la no discriminación por razón de sexo. Se prestará especial atención a la revisión de los procesos selectivos del Área de Seguridad Ciudadana dada la escasa presencia de mujeres.

Actuaciones puestas en marcha

Desde la oficina de Políticas de Igualdad se han realizado informes sobre el impacto de género en las pruebas selectivas, apreciando una mayor proporción de hombres aspirantes a trabajos típicamente masculinizados y de mujeres en los feminizados.

Se han desarrollado diversas recomendaciones a poner en marcha en los procesos selectivos de Seguridad ciudadana, servicios Sociales y Deportes, tal y como se ha detallado en la anterior medida.

Desde el Servicio de Prevención y Salud del Ayuntamiento de Gijón se han emitido dos informes, en relación con las pruebas físicas de acceso a las plazas del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento (SERPEIS) y de las plazas de Policía Local, valorando si responden a criterios de igualdad. En ambos informes se manifiesta que como criterios de referencia utilizados, fundados en fisiología y anatomía humanas, se usaron los mejores tiempos y marcas de las diversas especialidades deportivas de España de mujeres y hombres y se compararon dichas marcas con los mejores baremos de las pruebas físicas objeto de la convocatoria y se valoraron las diferencias entre ambos sexos, concluyendo en ambos casos que las pruebas físicas eran más livianas para las mujeres.

Se presentó así mismo otro informe del SERPEIS en respuesta al informe de la Oficina de Políticas de Igualdad, respecto a los procesos selectivos del área de Seguridad Ciudadana. En el informe se argumenta la necesidad de realización de pruebas y baremos diferenciados para el SERPEIS respecto a otros cuerpos de seguridad debidos a las diferencias en el trabajo desarrollado. Así mismo se aportan datos sobre las diferencias en los baremos utilizados para mujeres y hombres en algunas pruebas y su semejanza con los de la Policía Nacional o la Policía local en algunos parámetros, se justifica la necesidad de exigencia del carnet para conducir embarcaciones debido a la asunción del servicio de salvamento acuático, y se manifiestan las dificultades para formar tribunales que cuenten con una presencia equilibrada según sexo debido a la escasa presencia de mujeres en dicho ámbito (si bien se destaca que es factible que las mujeres puedan formar parte de los mismos aportando conocimientos en otros ámbitos o bien del propio proceso selectivo).

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

Desde la Oficina de Políticas de Igualdad se vuelve a incidir en la información proporcionada en la medida anterior.

Una de las entidades que responde al cuestionario manifiesta no estar de acuerdo con las medidas propuestas de flexibilización de pruebas físicas en determinadas convocatorias, entendiendo que no son razonables ni responsables, de acuerdo con el personal técnico consultado, con sobrada formación y experiencia en la materia.

El resto de entidades consideran que la medida se debe mantener, aportando algunas consideraciones para su impulso:

- Buscar fórmulas de consenso para modificar las bases en aquellos casos en los que se ha detectado desigualdad de trato en el acceso:
 - Intentar reconducir la posición sindical, a través de acciones formativas o informativas que faciliten otra visión de esta situación.
 - Solicitar un informe independiente a la Facultad del Deporte o alguna otra entidad especializada.
- Concretar la tipología de las pruebas prácticas en las categorías de Oficialías de Oficios, ya que la imposibilidad de prepararlas genera inseguridad, y máxime en el

caso de las mujeres, donde los oficios están más marcados por estereotipos de género.

Valoración técnica

Se hace evidente que la propuesta de modificación de las bases de los procesos selectivos de Seguridad Ciudadana ha suscitado reacciones en contra y no ha recibido los necesarios apoyos para su logro, teniendo en cuenta tanto los informes presentados por parte del SERPEIS y del Servicio de Prevención y Salud Laboral como respuesta al presentado por la Oficina de Políticas de Igualdad, así como el hecho de que las organizaciones sindicales aprobaran en la mesa de negociación unas nuevas bases sin incorporar las modificaciones planteadas.

La necesidad de puesta de marcha de actuaciones para fomentar una mayor presencia de mujeres en los cuerpos de seguridad ya se ha justificado en la anterior medida, por lo que no se va a incidir nuevamente, si no en la pertinencia de utilización de baremos diferenciados en las pruebas físicas y su establecimiento por parte de entidades especializadas.

La utilización de dos baremos diferenciados para mujeres y hombres en pruebas físicas, es una medida destinada a garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en el acceso que ha sido progresivamente implantada en los distintos cuerpos y fuerzas de seguridad del estado.

Las diferencias en los resultados entre mujeres y hombres en pruebas físicas son una cuestión muy compleja, y que debe ser valorada para cada tipo de prueba, puesto que en algunos casos las diferencias fisiológicas entre ambos sexos determinan unas limitaciones que son imposibles de superar con el entrenamiento. Esta cuestión ha provocado que de hecho ya se hayan incorporado no solamente baremos distintos, sino incluso pruebas distintas para mujeres y hombres, como es el caso de los ejercicios para determinar la potencia del tren superior, que en las pruebas para la Policía Nacional se han diferenciado en: “dominadas” o flexiones para hombres y suspensión para mujeres⁸. Este asunto ha producido y produce amplios debates⁹, y es un campo en el que aún es necesario avanzar en el desarrollo de pruebas y baremos realmente objetivos y proporcionales.

Existen debates incluso acerca de la pertinencia de utilización de pruebas atléticas para predecir el desempeño futuro de las tareas definidas para todos los puestos de trabajo de las fuerzas de seguridad:

Tal como se ha constatado en la parte teórica, son variados los entornos en los que se aplican este tipo de pruebas (por ejemplo: bomberos, policía, estamentos militares,...), la cuestión más complicada sería la de establecer los parámetros por los cuales se llega a calificar a un bombero, por ejemplo, para poder determinar si las pruebas selectivas que superó en su día, guardan relación o permiten pronosticar en un futuro su cualificación profesional. En definitiva, este trabajo resulta una propuesta en la que se analiza un conjunto de prácticas físicas de índole selectiva; llegados a este punto y constatando la falta de validez externa, no queda más que alentar la promoción de estudios encaminados a

⁸<http://requisitospolicianacional.net/pruebas-fisicas-policia-nacional-dominadas-y-suspension/>

⁹<http://www.elcorreo.com/alava/20140120/local/pse-vitoria-pide-eliminacion-201401201316.html>

valorar y cuantificar la capacidad pronóstica de este tipo de pruebas, cuyo uso es habitual, e invitar a la reflexión en el momento de diseñar pruebas físicas selectivas, en contra de su implantación indiscriminada e irracional.¹⁰

En la misma línea se señala en el artículo anteriormente citado¹¹:

Precisamente es esta consideración de pruebas deportivas las que suponen una clara desventaja para las aspirantes, puesto que, al igual que en el caso del permiso de conducir, están pesando condicionantes socioculturales que reducen la capacidad de participación en igualdad de condiciones. Además no resulta un buen predictor de la capacidad de desempeño efectivo en el puesto de agente de policía al no ajustarse a la actividad física real desarrollada en él.

Estos cuestionamientos ya están obteniendo respuestas y experiencias que suponen una mayor adaptación de dichas pruebas a los requerimientos reales de los puestos de trabajo:

En el caso, por ejemplo, de las pruebas físicas, al redefinir las pruebas físicas, no como pruebas atléticas, sino dirigidas a acciones y esfuerzos cotidianos, se consigue que su resolución esté más al alcance del ciudadano medio. Ejemplos de baterías de pruebas físicas de este tipo para el acceso a la Policía Local las tenemos los Cuerpos de Policía de Canadá. En estos Cuerpos las pruebas evalúan cualidades, habilidades y capacidades que recrean situaciones de esfuerzo corto y variado alejadas de un sentido de especialización atlética, y más cerca de las acciones y necesidades cotidianas del desempeño laboral.¹²

Sin embargo, y a pesar de la necesidad de seguir mejorando en la definición de dichos baremos diferenciados, es aceptada su utilización como fórmula para fomentar un mayor acceso de las mujeres a los cuerpos de seguridad, fomentando el tránsito hacia un mayor equilibrio en su presencia desde una situación previa en la que las mujeres tuvieron vetada la participación en los mismos.

Por lo tanto, como conclusión final de nuestro estudio podemos decir que es ineludible el doble baremo para reducir las diferencias entre hombres y mujeres. Hay que continuar modificando el baremo con el fin de reducir las diferencias que persisten en algunas pruebas.¹³

Se considera por lo tanto necesario, tal y como se plantea desde la Comisión de Igualdad que los parámetros concretos de los baremos sean realizados por entidades u organismos especializados, teniendo en cuenta la incorporación de la perspectiva de género, así como la normativa de igualdad y las experiencias desarrolladas desde otras administraciones.

Según la noticia difundida el día 9 de diciembre¹⁴ existe un acuerdo para

¹⁰ Evolución histórica y clasificación de las pruebas físicas combinadas. Valoración de las pruebas de acceso al INEFC. Tesis doctoral. Antoni Planas Anzano. Pág. 263.

<http://tesisenred.net/bitstream/handle/10803/2890/TOL78.PDF?sequence=1>

¹¹ Figuerola Saavedra. Pág. 166.

¹² *Ibidem*. Pág. 173.

¹³ Valoración de las pruebas físicas de los sargentos alumnos en la Escuela de Técnicas Aeronáuticas. José Miguel García García. VII Congreso nacional de ciencias del deporte y educación física. Seminario Nacional de Nutrición, Medicina y Rendimiento. 2011. <http://altorendimiento.com/valoracion-de-las-pruebas-fisicas-de-los-sargentos-alumnos-en-la-escuela-de-tecnicas-aeronauticas/>

¹⁴ <http://www.rtpa.es/asturias:-Oposiciones-a-la-Policia-Local-sin-limites-por-edad-o-masa->

homogeneizar las bases de la policía local de los distintos Ayuntamientos de Asturias, y se espera que el borrador de las nuevas bases se apruebe antes de fin de año. Si dicho acuerdo se materializa, será necesario revisar las nuevas bases para comprobar el impacto de género de los requisitos y baremos que incorporen.

Objetivo 5. Impulsar la introducción en los temarios de las pruebas de selección de contenidos sobre legislación en materia de igualdad.

Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la consecución del objetivo y la idoneidad de las medidas para dar respuesta al mismo

Se considera que este objetivo está siendo cumplido pero que debe mantenerse y reforzarse en próximas convocatorias de procesos selectivos, a fin de conseguir la transversalidad del enfoque de género en todas las políticas de acceso al empleo municipal.

5.1. Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad (LOEIMH, Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género...).

Actuaciones puestas en marcha

En todos los procesos selectivos finalizados durante el año 2014, 2015 y 2016 se incorporan en las bases específicas contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad. Se introducen así mismo en las Bases de próximas convocatorias.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

Se considera que la medida ha sido puesta en marcha y se valora acertada y procedente para favorecer la sensibilización del personal municipal hacia la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Se valora muy positivamente la introducción en el temario de la oposición y en la formación posterior de la Policía Local cuestiones relacionadas con la violencia de género, dado que poseen entre sus funciones el trabajo con víctimas.

Se advierte de que en algunos casos (tec. Auxiliar bibliotecas) se mezclan los contenidos de igualdad con los de protección de datos. Ambos aspectos tendrían que tener un tratamiento separado para darle mayor visibilidad.

Desde la FMCyUP se manifiesta que se ha introducido un tema de igualdad en la oferta de empleo público pero no en las bolsas de empleo.

Se considera de manera unánime que se debe mantener, con algunas consideraciones:

- Incluir en los temarios contenidos, tanto legislativos como de otro tipo, relacionados con materia de igualdad.

- Separar los contenidos de igualdad de los de protección de datos.

Valoración técnica

Esta es la única medida que se considera totalmente puesta en marcha del eje de acceso al empleo, con la aportación de la necesidad de separar los contenidos de igualdad de los de protección de datos. En este sentido, cabe señalar a modo de buena práctica los contenidos incluidos por la Junta de Andalucía en las pruebas de acceso al empleo público, en cuyos temarios se incorporan, en función del tipo de puesto, hasta cuatro temas referidos a igualdad:

Conceptos generales: género, discriminación, desigualdad, acción positiva, roles y estereotipos. Discriminación por razón de sexo: discriminación directa e indirecta, discriminación salarial. Acoso por razón de sexo. Discriminación en la publicidad y lenguaje sexista. Igualdad entre mujeres y hombres igualdad de derechos, de trato y de oportunidades.

Normativa sobre igualdad. La igualdad de género en la Constitución y en el Estatuto de Autonomía para Andalucía. Normativa para la promoción de la igualdad de género y para la prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía.

Transversalidad de género. Concepto de mainstreaming: enfoque integrado de género en las políticas públicas. La unidad de igualdad y género: funciones. Pertinencia e impacto de género en la normativa: conceptos y objetivos. Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos Públicos de la Comunidad Autónoma: objeto y competencias.

Violencia de género. Concepto y tipos de violencia hacia las mujeres. Prevención y protección integral. Recursos y programas específicos en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Se considera interesante incluir contenidos de igualdad en los temarios de las bolsas de empleo.

EJE 2. FORMACIÓN

Objetivo 6. Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género.

Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la consecución del objetivo y la idoneidad de las medidas para dar respuesta al mismo

Se considera que se está avanzando correctamente en la consecución del objetivo, pero debe mejorarse y buscar instrumentos para que la formación en materia de igualdad se haga extensiva a todo el personal.

Se percibe un incremento del interés en la formación en materia de género e igualdad. Las nuevas acciones formativas que facilitan flexibilidad de horarios (on line) facilitan el acceso de las mujeres a la formación.

6.1. Promocionar la participación del sexo menos representado en los cursos de formación.

Actuaciones puestas en marcha

Los indicadores de participación en los cursos de formación muestran una mayor presencia de trabajadoras en los cursos online y en los cursos singulares fuera del plan de formación, y de trabajadores en los cursos presenciales. La presencia global es algo inferior para las mujeres pero dentro de los márgenes de equilibrio.

Entre el personal formador es superior la presencia de mujeres en las fechas en las que se dispone de dicha información.

No se ha facilitado información acerca de actuaciones concretas puestas en marcha para promover la participación del sexo menos representado.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

No se constatan medidas concretas para promocionar la participación del sexo menos representado en los cursos de formación.

Se considera adecuado continuar promoviendo la participación de todo el personal a actividades formativas y también facilitar el acceso a la misma de los colectivos con mayor dificultad o menos representados.

Se propone para la mejora de la puesta en marcha de la medida:

- Realizar informes de impacto de género teniendo en cuenta la evolución de los indicadores de participación definidos y desagregados por sexo.
- Buscar fórmulas para potenciar la participación generalizada.
- Seguir trabajando en la participación del sexo menos representado, aunque tal parece que ello va parejo a la fijación de incentivos (grado personal, Etc.)

Valoración técnica

Pese a que en el anterior diagnóstico se analizaron los datos de participación según sexo y contenidos o tipologías de las acciones formativas, en el actual diagnóstico dichos datos no han estado disponibles.

Dado que la participación global en la formación ha sido equilibrada, habría que analizar la participación para cada tipo de acción formativa, ya que en el anterior diagnóstico se apreciaban diferencias (como la mayor participación de los trabajadores en cursos de desarrollo de carrera y formación de perfiles directivos), en las que resultaría importante analizar su evolución y, en su caso, establecer medidas para la promoción de la participación del sexo menos representado.

6.2. Mantener la realización de módulos transversales de igualdad en los cursos del Plan de formación.

Actuaciones puestas en marcha

La Oficina de Políticas de Igualdad realizó la formación de los módulos de igualdad en los cursos de acogida de personal de nuevo ingreso así como en los cursos de promoción de grado.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

Se considera que la medida ha sido puesta en marcha de manera adecuada, y con un reparto en la asistencia general bastante equilibrado, pero con datos muy desequilibrados en algunos de los cursos.

Se considera adecuado el mantenimiento de la medida, recomendando además:

- Incluir la formación en igualdad en los planes de formación anuales, fomentando la transversalidad de la perspectiva de género y la concienciación y eliminando cualquier estereotipo y prejuicio (desde los micromachismos hasta la violencia sexual o por razón de sexo).
- Aumentar y reforzar la formación en materia de igualdad, buscando fórmulas para intentar que la asistencia a estos cursos sea lo más paritaria posible.
- Incrementar la participación e implicación de la plantilla masculina en formación en materia de género e igualdad.
- Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo diario.
- Fomentar desde la Alcaldía una mayor formación en género de las direcciones y responsables que favorezca la concienciación y la asunción de que la observancia de las obligaciones legales en materia de igualdad es al menos tan importante como la seguridad laboral.
- Fomentar la formación en igualdad de las empresas municipales para favorecer la puesta en marcha de sus planes y medidas de igualdad y conciliación.

Valoración técnica

La formación en igualdad a lo largo de la carrera profesional es una exigencia de la LOIEMH, tal y como establece en el artículo 51.c las administraciones públicas deberán: *Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*

Así mismo esta exigencia se recoge en el convenio, reforzando la obligación de la puesta en marcha de la medida (37. 1.- *En los Planes de Formación se incluirá necesariamente cursos sobre igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, corresponsabilidad y prevención de la violencia de género que se dirigirán a todo el personal).*

La formación en igualdad es una herramienta básica para poder cumplir adecuadamente el mandato de transversalidad del principio de igualdad recogido en el artículo 15 de la LOIEMH:

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos.

Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

La incorporación de la perspectiva de género no se puede realizar sin una adecuada sensibilización y capacitación, para la que es imprescindible la formación, la cual, dada su obligatoriedad legal, debería ser planificada y realizada a todo el personal con la misma rigurosidad con la que se organiza para otras materias de obligado cumplimiento como pueden ser la prevención de riesgos o la protección de datos.

6.3. Garantizar la preferencia en la adjudicación de plazas en el plan de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidados de menores y dependientes.

Actuaciones puestas en marcha

Desde la Oficina de Políticas de Igualdad se ha comunicado al Servicio de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social este indicador para que en las solicitudes pueda indicarse esta circunstancia.

Desde el Servicio de Relaciones Laborales, Formación y Acción Social se manifiesta que no disponen de este dato ya que al solicitar un curso no se especifica esta circunstancia; no obstante si el número de plazas es insuficiente para que accedan todas las personas solicitantes, en aplicación de los Acuerdos/Convenio reguladores de las condiciones del personal de este ayuntamiento y OO.AA., como criterio prioritario se da acceso preferente a los/las que se han incorporado tras estar en alguna de esas situaciones, una vez comprobadas las condiciones de cada una de los/as solicitantes.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

No se dispone de información para evaluar las actuaciones puestas en marcha. De manera unánime se considera que es una medida que debe mantenerse y potenciarse como una de las garantías para las personas que acceden a permisos relacionados con la conciliación familiar.

Valoración técnica

Es necesario seguir trabajando en la implantación de esta medida, ya que es una obligación recogida en el acuerdo regulador:

Se otorgará preferencia en la adjudicación de las plazas de participantes en los planes de formación a quienes se hayan incorporado al servicio procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

Objetivo 7. Establecer mecanismos para promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal formador.

Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la consecución del objetivo y la idoneidad de las medidas para dar respuesta al mismo

No hay unanimidad acerca del grado de consecución de este objetivo: se considera que cada vez hay más mujeres formadoras, y parece que los datos apuntan a una subrepresentación masculina, por lo que tampoco habría paridad. Otras entidades manifiestan desconocer los datos, otras que no se han realizado actuaciones y otra que se avanza adecuadamente.

Desde la asistencia técnica se valora que en todo caso, independientemente de los porcentajes de presencia, no se ha dado respuesta al objetivo puesto que no se ha establecido ningún mecanismo.

7.1. Realizar un seguimiento del número de formadoras y formadores y buscar el equilibrio en la representación por sexo, determinando actuaciones compensadoras en caso de desequilibrio (contratación del sexo menos representado a igualdad de currícula...).

Actuaciones puestas en marcha

Los datos disponibles señalan un porcentaje de mujeres del 63,40% en el año del que se dispone de información.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

En esta medida existe disparidad en las valoraciones, hay alguna entidad que manifiesta desconocer los datos, otra que valora que no se ha realizado ninguna acción y otra que plantea que se está avanzando y trabajando adecuadamente.

Desde una de las entidades se valora que se deben poner en marcha actuaciones para garantizar la paridad. Se insiste así mismo en la conveniencia u oportunidad de aprovechar el conocimiento que acumula el personal propio del Ayuntamiento, organismos y empresas, potenciando que la formación sea impartida por este, sin necesidad de recurrir a terceros, más allá de lo que resulte necesario. No debería restringirse a grupos A, y debería hacerse más atractiva al personal la participación activa. Se considera adecuado el mantenimiento de la medida.

Valoración técnica

Esta medida está recogida en el acuerdo regulador, (37.2.- En todo caso se procurará la participación equilibrada y proporcional entre mujeres y hombres en los cursos del Plan de formación y entre el personal formador).

Para su adecuado seguimiento y evaluación es necesario en todo caso disponer de datos, y no se dispone de datos sobre el número de formadoras y formadores en todos los años de vigencia del plan de igualdad, ni se ha recogido ninguna información sobre el establecimiento de actuaciones compensadoras.

Además de buscar el equilibrio en la presencia según sexo entre el personal formador, una posible actuación a poner en marcha para promover el principio de igualdad en

la formación es la incorporación transversal de la perspectiva de género en la impartición.

Como ejemplo de buena práctica se puede señalar el criterio que incorpora la Instrucción para la Transversalidad de Género del Ayuntamiento de la Coruña:

5.4.- Inclusión como criterio de valoración en la selección de personal docente el conocimiento especializado en igualdad y perspectiva de género.

EJE 3. PROMOCIÓN

Objetivo 8. Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad.

Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la consecución del objetivo y la idoneidad de las medidas para dar respuesta al mismo

No se considera que el objetivo se haya alcanzado, se mantienen los desequilibrios según sexo en los niveles de responsabilidad:

- Predominio de mujeres en ámbitos como la FMSS y la FMCEyUP, y de hombres en el PDM.
- Salvo en el caso de las jefaturas de sección y de servicio, en las que la presencia femenina supera el 50%, en todos los demás casos es mayoritaria la presencia masculina.
- En los órganos de representación de personal la presencia masculina es mayoritaria.

8.1. Establecer un sistema de indicadores que permita recoger la evolución en el número de mujeres y hombres en distintos puestos de responsabilidad, en los que se incluyan no solamente altos cargos y direcciones, sino también las jefaturas de los servicios, direcciones, divisiones y departamentos.

Actuaciones puestas en marcha

Se ha recogido información de manera anual en las memorias elaboradas desde la OPI de diversos indicadores relacionados con puestos de responsabilidad, de la propia Corporación municipal así como de los diferentes Comités y órganos de representación del personal, del Ayuntamiento y los OOAA: jefaturas de servicio, de sección, de departamento, altos cargos, personal directivo...

Según datos de 2016, los hombres poseen un mayor porcentaje en los puestos de la Corporación, puestos directivos y Jefaturas de Departamento, y las mujeres en las jefaturas de servicio y de sección, si bien con una presencia dentro de los márgenes de equilibrio 40-60%.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

Una de las entidades valora que si bien se han recogido datos se desconoce el sistema de indicadores.

Otras entidades valoran que no se ha alcanzado la paridad.

Se considera necesario mantener la medida para evaluar y tener constancia de la evolución en el reparto de puestos de responsabilidad entre hombres y mujeres.

Se plantea además:

- Primar el concurso oposición a la libre designación.
- Facilitar, a través de alguna acción positiva, la promoción interna de las mujeres en los OOAA dónde las mujeres ocupan mayor número de puestos
- Potenciar en los miembros de la Junta de Personal el equilibrio, y analizar también los miembros de los consejos de administración municipales.
- La Alcaldía y quienes tienen competencia en la designación de personal de confianza deberían también utilizar criterios modulados por acciones positivas correctoras.

Valoración técnica

Esta medida podría integrarse en la medida 17.3, de tal forma que el seguimiento de los indicadores relacionados con la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad se realice de manera conjunta con el resto de indicadores.

Si bien se valora importante el registro y seguimiento de dichos indicadores, la medida parece insuficiente para dar respuesta al objetivo, dado que sería necesario planificar otras actuaciones a poner en marcha para potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad.

Tal y como se muestra en el diagnóstico, existe una desigual presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, y aunque en algunas áreas y niveles la presencia de mujeres es superior a la de hombres, se encuentra por debajo de la presencia de mujeres en dichas áreas, es decir, los hombres mantienen una sobrerrepresentación en puestos de responsabilidad en relación con su presencia en las distintas áreas o servicios. Ante esta situación se valora necesario reformular el objetivo, para que dirija a promover la eliminación de las barreras de acceso de las trabajadoras a puestos de responsabilidad.

Las políticas públicas para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se plantean con el objetivo de eliminar las discriminaciones y las barreras de participación de las mujeres en diversos ámbitos y favorecer una ruptura de roles. Para ello se plantean actuaciones específicas dirigidas a facilitar la participación de las mujeres en igualdad de oportunidades, entre las cuales están las acciones positivas de establecimiento de presencia equilibrada (en las listas electorales, Consejos de Administración...). Teniendo esto en cuenta ¿deben ponerse en marcha actuaciones para limitar la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad de áreas, sectores, departamentos... feminizados? Entendemos que este no es el objetivo prioritario que se persigue con las medidas planteadas desde las políticas de igualdad. Si bien es cierto que para lograr una igualdad real entre mujeres y hombres es necesario promover la ruptura de roles y fomentar una mayor presencia de trabajadores en sectores feminizados, ante las peores condiciones de acceso y

participación de las mujeres en el mercado laboral aun existentes¹⁵, no parece razonable que la puesta en marcha de actuaciones para promover la igualdad de oportunidades tenga que incidir en limitar la participación de las mujeres, máxime en las Administraciones Públicas (las características del empleo público que suponen un atractivo para las mujeres: menos diferencias salariales debido a la menor discrecionalidad en el establecimiento de las retribuciones, mejores condiciones para la conciliación de la vida laboral familiar y personal, procesos de selección más objetivos, que no tienen en cuenta el estado civil, el físico, la edad, o estereotipos empresariales sobre los costes de la maternidad, mayores ofertas de puestos que encajan con la formación realizada debido a la segregación horizontal en los estudios y la alta proporción de puestos públicos en las profesiones con mayor porcentaje de mujeres: educación, sanidad y justicia...).

Respecto a los puestos de responsabilidad habría que diferenciar entre aquellos a los cuales se accede a través de la carrera profesional y a los de libre designación o nombramiento. Respecto a los primeros, habría que articular medidas específicas para fomentar el desarrollo de carrera profesional por parte de las trabajadoras, garantizando que conciliación con la vida familiar y personal. Se puede señalar como buena práctica la recogida en la LOIEMH para la Administración General del Estado:

Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

Respecto a los puestos de libre designación/nombramiento, la LOIEMH incide en el fomento de la presencia equilibrada en los nombramientos y designaciones realizados por las administraciones públicas:

Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos. Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

Así mismo este principio debe extenderse a los nombramientos para los Consejos de Administración de las empresas municipales, tal y como señala la LOIEMH en su artículo 75:

Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles. Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Tal y como se señala en el diagnóstico dicho plazo finalizó en 2015, y ninguna de las empresas municipales se encuentra dentro de los márgenes del equilibrio.

Si bien hay que tener en cuenta que las propuestas de nombramientos son efectuadas por distintas entidades (Pleno Municipal, sindicatos, asociaciones vecinales...), en la

¹⁵http://www.fedea.net/wp-content/uploads/2016/10/APIE-FEDEA20161024_gender_gaps_presentacion_conderuiz.pdf

medida que exista un compromiso desde las distintas entidades puede ser viable poner en marcha mecanismos que garanticen la presencia equilibrada según sexo (como la elección secuencial o la propuesta por parte de cada entidad de una mujer y un hombre¹⁶).

Objetivo 9. Promover una mayor estabilidad laboral de las trabajadoras municipales, equiparando los porcentajes de contratación laboral entre ambos sexos, y disminuyendo los elevados porcentajes de contratación laboral temporal de las trabajadoras.

Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la consecución del objetivo y la idoneidad de las medidas para dar respuesta al mismo

El objetivo no se considera alcanzado, la temporalidad de las trabajadoras continua siendo más elevada, especialmente las de las escuelas infantiles. El objetivo de mejorar la estabilidad y las condiciones laborales de este colectivo, es considerado prioritario de manera unánime por todas las entidades que participan en la evaluación del plan de igualdad.

9.1. Prestar especial atención a los departamentos en los que existen trabajadoras con peores tasas de estabilidad en el empleo, a la hora de preparar ofertas públicas de empleo.

Actuaciones puestas en marcha

No se han puesto en marcha actuaciones debido a la falta de ofertas de empleo público.

El departamento con peor tasa de estabilidad, el de Escuelas infantiles, cuenta con el problema añadido de que no es posible la convocatoria de las plazas en Ofertas de Empleo Público por estar en debate el modelo de gestión de esta red a nivel del Principado de Asturias.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

Se valora de manera muy negativa la falta de actuaciones para mejorar la estabilidad y mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras de las escuelas infantiles.

Se plantean las siguientes propuestas para mejorar las actuaciones a poner en marcha:

- Reconsiderar las posibles actuaciones a poner en marcha dirigidas a la estabilización de las trabajadoras de las Escuelas infantiles teniendo en cuenta el problema de asunción municipal de este servicio cuando las competencias en materia educativa son autonómicas.
- Establecer indicadores que permitan el seguimiento de la tasa de temporalidad según sexo, así como de otros indicadores que permitan visualizar la calidad de las

¹⁶Propuestas recogidas en el artículo: [La tragicomedia de la paridad: Sobre la composición plural y equilibrada de órganos representativos. Gabriel Doménech Pascual Profesor Titular de Derecho Administrativo Universitat de València. Octubre de 2017.](#)

condiciones laborales como la contratación a jornada parcial, en los que las mujeres poseen una mayor presencia.

- Planificar adecuadamente un proceso ordenado de relevo de personal, ante las jubilaciones masivas de personal que se van a producir en los próximos años, garantizando que se dimensionan adecuadamente las mermadas plantillas municipales y potenciando el contrato relevo.
- El plan RETO debería servir para establecer las necesidades y el cronograma de esta medida, si bien no consta que se haya realizado con perspectiva de género.
- Poner en marcha otras actuaciones para equiparar los derechos laborales de las trabajadoras de las escuelas infantiles con los del resto de personal municipal (solicitudes de traslados por conciliación...).
- Trasladar al ámbito municipal el compromiso adquirido por el Gobierno estatal de reducción de la temporalidad del empleo público al 8% en un plazo de 3 años.

Valoración técnica

El compromiso por la reducción de la temporalidad se ha visto reforzado el nuevo acuerdo regulador en el que se señala:

18.1. Compromiso de que la temporalidad en las plazas de las plantillas de personal funcionario y laboral no sobrepase el 5% del total de efectivos al final del período del presente Acuerdo, en función de las posibilidades que permita el desarrollo de la Oferta de Empleo Público en el marco de la normativa estatal.

Pese a ello, tal y como se refleja en el diagnóstico, las trabajadoras de las escuelas infantiles poseen las peores condiciones de estabilidad laboral de todo el personal municipal, y las mismas no han sufrido variación desde el diagnóstico anterior, por lo que la medida no ha sido efectiva para solucionar la problemática.

Si bien hay que tener en cuenta que no se ha producido oferta de empleo público, se debe valorar así mismo el problema de la asunción de competencias por parte del Principado de Asturias en esta materia. En la presentación del proyecto de presupuestos de la Consejería de Educación y Cultura para 2018 realizada el día 4 de diciembre de 2017, a través de la comparecencia en la Comisión de Hacienda el Consejero de educación del Principado de Asturias ha recordado que ninguna comunidad ha incorporado ese ciclo a la red pública dado que la ley estatal define esa etapa como voluntaria pero no como gratuita y que el modelo deberá concretar las cuestiones "relevantes y decisivas" para definir el futuro de esta red, así como que el incremento previsto en este concepto para el próximo año se destinará a la ampliación de la red, pero no a homogeneizar la situación laboral de las trabajadoras de estos centros¹⁷.

No parece pues a partir de estas declaraciones que haya una previsión de mejora de la situación laboral del colectivo por parte de la Consejería, por lo que parece necesario tratar de buscar nuevas vías desde el ámbito municipal para tratar de encontrar soluciones al respecto, que den respuesta a las obligaciones normativas:

¹⁷ Información extraída de http://www.rtpa.es/asturias:-Educacion-aumenta-un-18%25-el-gasto-en-escuelas-infantiles-para-expandir-la-red_111512419864.html

LOIEMH. Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. 3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Artículo 51 LOIEMH, 42 Ley Igualdad Asturias. Criterios de actuación de las Administraciones públicas. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

EJE 4. RETRIBUCIONES

Objetivo 10. Garantizar la igualdad retributiva.

Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la consecución del objetivo y la idoneidad de las medidas para dar respuesta al mismo

De manera general se considera que este objetivo no se ha alcanzado aún si bien se valora de manera muy positiva el hecho de que se haya impulsado la elaboración de un estudio específico sobre la brecha salarial en el Ayuntamiento, Organismos Autónomos, Empresas de Promoción y Desarrollo y Empresas Municipales, dando respuesta al compromiso adquirido en el acuerdo Gijón Crece, que servirá para valorar la existencia o no de igualdad retributiva y en su caso poner en marcha las medidas oportunas.

Una de las entidades que participa en la evaluación valora que al tratarse de una Administración Pública, existe igualdad retributiva evidente, si bien comenta de manera contradictoria con esta afirmación que se podría estudiar la evolución de retribuciones de colectivos en los últimos 20 años ya que existe un desequilibrio en cuanto a la evolución de condiciones y retribuciones respecto a los puestos base del Servicio de Prevención y Extinción de incendios, ocupado por hombres, con el colectivo de auxiliares administrativos/as y administrativos/as, ocupado mayoritariamente por mujeres. El desequilibrio se debe a las condiciones de promoción, dado que el personal del Servicio de Prevención y Extinción de incendios han promocionado de oficio, mientras que el personal administrativo debe superar dos exámenes, uno teórico y otro práctico y sacar las mejores calificaciones para obtener plaza.

10.1. Realizar un análisis del impacto de género de los complementos asociados a cada puesto, comprobando si en su asignación a los distintos puestos se sigue el principio de igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor.

Actuaciones puestas en marcha

En el año 2015 se analizaron las retribuciones en el PDM teniendo en cuenta los distintos componentes del complemento específico, concluyendo que los hombres ven incrementadas significativamente sus retribuciones en base dicho complemento, con un mayor porcentaje de presencia en la percepción de todos los componentes de dicho complemento excepto el de jornada partida.

En el año 2016 se analizaron las retribuciones de la FMC concluyendo que en todos los complementos es mayor el número de mujeres que el de hombres a excepción de la “Especial Dedicación”.

Se ha contratado a una entidad experta en género, Fundación Mujeres, para la elaboración de un estudio sobre la brecha salarial.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

De manera general (excepto por parte de la entidad que manifiesta que no existen diferencias retributivas) se valora positivamente los pasos dados para conocer la existencia o no de brecha salarial, y se confía en los resultados del estudio para la puesta en marcha de posibles medidas correctoras.

De manera general (excepto por parte de la entidad que manifiesta que no existen diferencias retributivas) se valora que las medidas a poner en marcha se derivarán de los resultados del estudio sobre la brecha.

Se plantea además que la vigilancia de la igualdad retributiva debe mantenerse y aplicarse cada vez que se realicen modificaciones en las retribuciones o en las Relaciones de Puestos de Trabajo, para comprobar si se hacen con criterios igualitarios o aplicar medidas correctoras si así fuera preciso.

Valoración técnica

Tanto la LOIEMH (artículo 51) como el Acuerdo de Condiciones comunes (Art. 38.2 f) establecen como criterio de actuación:

Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

En el acuerdo se señala además la puesta en marcha del estudio.

45.3.5-El Ayuntamiento de Gijón/Xixón realizará un estudio de la brecha salarial cuyo informe se publicará en la Intranet municipal.

Al igual que la Comisión de Igualdad, desde la asistencia técnica se valora muy positivamente la puesta en marcha del estudio sobre brecha salarial, y se confía en los resultados del mismo para determinar el impacto de género de los complementos asociados a cada puesto, comprobando si en su asignación a los distintos puestos se sigue el principio de igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor.

10.2. Poner en marcha indicadores de seguimiento de las diferencias entre mujeres y hombres en los distintos elementos del complemento específico.

Actuaciones puestas en marcha

<p>Tal y como se detallaba en la anterior medida, se ha analizado la percepción de los distintos componentes del complemento específico por parte de trabajadoras y trabajadores del PDM y la FMC.</p> <p>Los indicadores a establecer para el seguimiento de las diferencias en la percepción del complemento específico se elaborarán a partir de los resultados del estudio de brecha salarial.</p>
<p>Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida</p>
<p>Se valora que se avanza adecuadamente, a la espera de los resultados del estudio, a partir del cual se realicen propuestas que mantengan la recogida periódica de indicadores adecuados para poder llevar a cabo un correcto seguimiento de la realidad y de la incidencia de las posibles medidas que se adopten.</p> <p>Se considera adecuado mantener la medida para realizar el seguimiento de los indicadores que supongan diferencias entre hombres y mujeres en cualquier elemento retributivo, así como aplicar medidas correctoras si así fuera preciso.</p>
<p>Valoración técnica</p>
<p>Al igual que en la medida anterior se confía en los resultados del estudio para la puesta en marcha de indicadores de seguimiento de las diferencias entre mujeres y hombres en los distintos elementos del complemento específico.</p>

<p>10.3. Incorporar indicadores que permitan comparar las retribuciones medias de trabajadoras y trabajadores según diversas variables en el informe anual sobre igualdad retributiva municipal.</p>
<p>Actuaciones puestas en marcha</p>
<p>No se ha realizado ningún informe al respecto. La medida aún no ha sido puesta en marcha, a la espera de los resultados del estudio de brecha salarial.</p>
<p>Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida</p>
<p>Se valora positivamente la puesta en marcha del estudio de brecha salarial para impulsar esta medida, si bien se considera de forma negativa que no se hayan puesto en marcha de manera adecuada todos los indicadores necesarios para el seguimiento del plan de igualdad permitiendo un examen objetivo y permanentemente actualizable de la información.</p> <p>Se considera adecuado el mantenimiento de la medida, estableciendo unos indicadores estándar que permitan comparar retribuciones en función del sexo y en su caso corregir la situación.</p> <p>Se plantea además al igual que en la medida 10.1 que la vigilancia de la igualdad retributiva debe mantenerse y aplicarse cada vez que se realicen modificaciones en las retribuciones o en las Relaciones de Puestos de Trabajo, para comprobar si se hacen con criterios igualitarios o aplicar medidas correctoras si así fuera preciso.</p>

Valoración técnica

Como en las medidas anteriores, se pospone a la finalización del estudio sobre la brecha la puesta en marcha de indicadores que permitan comparar de manera periódica las retribuciones medias de trabajadoras y trabajadores según diversas variables.

EJE 5. CONCILIACIÓN

Objetivo 11. Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados.

Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la consecución del objetivo y la idoneidad de las medidas para dar respuesta al mismo

El objetivo no se considera alcanzado, ya que las mujeres continúan siendo quienes de manera mayoritaria utilizan los permisos.

Se ha recogido información sobre el número de trabajadores y trabajadoras que han utilizado distintos permisos, concluyendo que el número de mujeres es significativamente superior al de los hombres en todos los permisos de reducción de jornada y flexibilidad horaria, permisos de asuntos propios, permisos de maternidad, por cuidados de hijos, por enfermedad grave de familiar... si bien se observa un incremento paulatino en el número de hombres que utilizan diversos permisos desde el año 2007 al 2016.

A pesar de que se van realizando pequeños avances, se valora que el objetivo es de largo recorrido, ya que está relacionado muy directamente con la necesidad de avances en los niveles de corresponsabilidad a nivel social, cultural, familiar... Se considera así mismo que las administraciones públicas deben de poseer un carácter ejemplarizante y ser pioneras y ambiciosas en la implantación de medidas.

El objetivo se considera muy importante dado que la corresponsabilidad es condición sine qua non para la incorporación y permanencia de las mujeres en condiciones de igualdad en el mundo laboral.

11.1. Incorporar en las acciones formativas sobre igualdad contenidos de sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas.

Actuaciones puestas en marcha

En los cursos de promoción de grado del Grupo D de 2014, se contempló un tema sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, en el que el 53% de los asistentes fueron hombres.

En 2015 se realizaron dos cursos de corresponsabilidad específicos y en el curso de grado también se ha incorporado un apartado específico de corresponsabilidad, en el que participaron 11 hombres (un 27,5% de las personas asistentes).
Se ha estudiado la flexibilidad horaria y los permisos para garantizar la conciliación y los cuidados de terceras personas dependientes, la reducción de jornada y los permisos por cuidados, es significativo que los hombres pasaron de un 0% en 2007 a un 12% en 2016, incrementándose paulatinamente en este periodo.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

Se consideran escasas las actuaciones desarrolladas y se valora necesario continuar trabajando en esta línea.

De manera unánime se valora que la medida debe mantenerse y sensibilizar más al personal municipal, especialmente a los hombres, aumentando la formación en materia de igualdad y desarrollando y concienciando en conceptos claves como la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en los cuidados de las personas y en las tareas domésticas cotidianas.

Se incorporan además como recomendaciones:

- Cotejar o correlacionar esta medida con los permisos solicitados por hombres.
- Establecer también formación también específica para dar a conocer los permisos y las medidas del convenio y del plan de igualdad.
- Potenciar los permisos iguales e intransferibles, que fomentan una mayor presencia de los hombres en las tareas de cuidados.

Valoración técnica

Los datos obtenidos en el diagnóstico respecto a las diferencias en la utilización por parte de las trabajadoras y trabajadores de los distintos permisos y licencias, muestran la necesidad de una mayor implicación por parte de los trabajadores en las responsabilidades de menores y mayores dependientes.

El fomento de la corresponsabilidad está incluido en la LOIEMH como uno de los criterios de actuación de los Poderes Públicos.

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

11.2. Aumentar la duración del permiso por paternidad en cinco días, al objeto de que los empleados asuman una mayor responsabilidad respecto al cuidado de sus hijos desde el nacimiento de éstos.

Actuaciones puestas en marcha

En 2016 se amplió en cinco días el permiso de paternidad.

Este incremento se estableció a través de la negociación colectiva que se concretó en el Acuerdo/Convenio vigente a fin de que este permiso pudiera tener una duración

real y total de cuatro semanas, pero que a la vez fuera acorde con la legislación de aquel momento, de forma que se establecía el permiso oficial de dos semanas y se añadía un permiso distinto de cinco días, todos laborales, a fin de que en realidad se pudieran disfrutar las cuatro semanas pretendidas.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

La medida ha sido totalmente puesta en marcha.
Se considera que, dado que desde el 1 de enero de 2017 la legislación establece un permiso de paternidad de 4 semanas, sería recomendable la ampliación del permiso por encima de lo que la legislación establece, entendiendo que el Ayuntamiento de Gijón debe seguir abanderando medidas de corresponsabilidad reales y servir de ejemplo y referencia en otros ámbitos. En este sentido existe ya un acuerdo para su ampliación de 4 a 5 semanas.
Se considera necesario mantener la medida.

Valoración técnica

La ampliación de los permisos parentales y su equiparación con los de maternidad, viene siendo reclamada desde hace años desde distintos movimientos sociales y políticos como estrategia indispensable para alcanzar una igualdad real de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.
La Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción ([PPiINA](#)), creada en 2005 recoge en su web un análisis coste-beneficio de la equiparación de los permisos, argumentos a favor y propuestas legislativas.

Objetivo 12. Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la consecución del objetivo y la idoneidad de las medidas para dar respuesta al mismo

De manera unánime se considera que se ha avanzado en este objetivo, si bien se considera que se debe seguir trabajando y mejorando en la implantación de medidas de conciliación.

12.1. Poner en marcha el canal de recogida de sugerencias sobre medidas de conciliación por parte del personal, de cara a la implantación a futuro de nuevas medidas o al ajuste las existentes en función de dichas necesidades.

Actuaciones puestas en marcha

El 30 de abril de 2014 se creó un buzón de conciliación para el personal municipal. El acceso al buzón se realiza desde la página principal de la intranet municipal, para garantizar la facilidad de acceso al canal de recogida de sugerencias.

En el año 2014 se recibieron catorce sugerencias, en el 2015 dos y en el 2016 ninguna. La Oficina de Políticas de Igualdad ha realizado un análisis y un informe de cada una de las sugerencias que han sido remitidos a la Dirección General de Servicios. Algunas sugerencias no son aplicables pues alterarían el funcionamiento de los Servicios municipales, otras en cambio son de fácil aplicación. Lo más sorprendente es que algunas personas sugieren medidas que ya están contempladas en el acuerdo regulador, lo que indica un desconocimiento de las medidas en vigor, este dato sugiere la necesidad de hacer mayores esfuerzos en la divulgación de las medidas acordadas.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

La actuación ha sido puesta en marcha.
Se observa que si bien tuvo una acogida inicial activa, posteriormente ha habido una falta de utilización de esta vía por parte del personal.
Uno de los sindicatos que responde a la evaluación manifiesta que el personal les traslada, que sus planteamientos a través del buzón no obtienen respuesta, o no responden a sus expectativas por lo que desisten en su uso.
Se valora adecuado el mantenimiento de la medida como vía para poder contar con la opinión del personal municipal, fomentando además una mayor concienciación e implicación.
Se plantean como propuestas de mejora:

- Establecer estrategias para avanzar en la resolución de las sugerencias recogidas.
- Impulsar su conocimiento por parte de todo el personal y su utilización como un instrumento para canalizar y trasladar medidas o necesidades relacionadas con la conciliación familiar y laboral.
- Proporcionar información actualizada a la representación sindical sobre la utilización del buzón.

Valoración técnica

Tal y como se ha planteado por parte de la Comisión de Igualdad, es necesario que la recepción de las propuestas realizadas por el personal tenga como consecuencia una respuesta a la mismas, para lo cual se ha de establecer los pasos a seguir para la valoración de dichas propuestas (ya sea a través de su traslado a la Comisión de Igualdad o la metodología que se determine), pero que en todo caso proporcione una retroalimentación a las mismas, ya que en caso contrario se produce un descenso en la participación dado que la herramienta deja de considerarse útil.

12.2. Aprobar y poner en práctica un plan de teletrabajo.

Actuaciones puestas en marcha

El plan de teletrabajo se encuentra en fase experimental.
Informe de actuaciones desarrolladas facilitado por Relaciones Laborales:
1º Actuaciones preliminares:

- *Elaboración, negociación y aprobación en las Mesas y Comisiones correspondientes del Protocolo para la implantación de un programa piloto de teletrabajo, extremo este último que tuvo lugar el 19 de abril de 2016.*
- *Adaptación tecnológica, siendo uno de sus aspectos destacados el uso de una plataforma de teletrabajo que además de constituir la herramienta que posibilitara esta forma de trabajo, permitiera a su vez gestionar métricas que sirvieran para evaluar los resultados de esta experiencia, llevándose a cabo la licitación de dicha plataforma para el programa piloto y asistencia técnica de uso, resultando adjudicataria la Empresa Workmeter con un contrato de duración hasta mediados de julio de 2017; al no haberse ultimado la experiencia piloto en las fechas inicialmente previstas se ha licitado un nuevo contrato por el periodo de un año, julio 2017-julio 2018, para poder culminar el programa previsto con la herramienta Workmeter .*

2º Incorporación del personal al teletrabajo:

- *1º FASE:*

De conformidad con los criterios fijados en el citado Protocolo, que establecen la reserva de un 60% de los participantes a la elección directa por parte de la Administración cifrada en un máximo de 12 personas, se realizó en el mes de julio de 2016 la selección por parte del Equipo Técnico encargado de la implantación de este proyecto de un primer grupo de usuarios/as del teletrabajo, entre los diferentes colectivos profesionales para que aportasen y trasladasen su experiencia y conocimientos al Equipo de Trabajo, que permitiera evaluar la marcha del proceso y mejora del mismo previa a su apertura generalizada; en el pasado mes de abril de 2017 se incorporó un segundo grupo, dentro de dicho porcentaje, recibiendo todos ellos formación sobre esta materia.

- *2º FASE:*

En el mes de junio de este año se llevó a cabo la convocatoria para la selección del personal interesado en acogerse a esta experiencia piloto, de conformidad con el porcentaje del 40% reservado en el Protocolo para esta modalidad de acceso, publicándose anuncio en la INTRANET, con plazo desde el 12 al 23 de junio ambos inclusive.

Dentro de esta convocatoria se presentaron 10 solicitudes (8 mujeres/2 varones), de las cuales 1 de ellas fue descartada automáticamente al corresponder a un trabajador de Plan de Empleo. El resto fueron remitidas a los respectivos responsables para que valorasen la idoneidad de los puestos de los interesados para prestar servicio en teletrabajo.

Al coincidir con la temporada de verano, a petición de los responsables y de los interesados, por razones organizativas y de disfrute de vacaciones, se ha pospuesto la incorporación de los que han sido aceptados al mes de octubre.

Se han informado favorablemente 6 las solicitudes, de las cuales 5 han recibido formación el día 29 de septiembre para su incorporación en octubre y la otra restante se incorporará más adelante.

Hay tres peticiones que no han sido informadas favorablemente por sus respectivos/as responsables por lo que según el procedimiento establecido en el Protocolo se llevaran a Comisión de Seguimiento antes de dictar la oportuna resolución.

3º Resultados de la experiencia hasta la fecha:

A falta de datos concretos que permitan evaluar en profundidad los resultados de la experiencia piloto hasta este momento, de las reuniones que el Equipo de Trabajo mantiene de forma periódica con el personal que ya está teletrabajando, así como de los contactos mantenidos con sus responsables se desprende un resultado muy positivo de la experiencia para ambas partes.

Por otro lado en dichas reuniones se ponen en común las aportaciones, experiencias y problemas que van surgiendo en el día a día de cada uno, para que puedan beneficiarse el resto o en su caso corregirse; asimismo fruto de esta experiencia se han ido fijando una serie de reglas dentro del operativo de trabajo, de común aplicación para todo este personal en cuanto a jornada mínima en teletrabajo, periodos de conexión obligatoria, qué hacer ante situaciones de fallos de conexión, etc., a las que se van incorporando cuestiones nuevas que van planteando, de manera que sean un punto de partida a tener en cuenta y valorar en el futuro por todas las partes implicadas en este proceso, para fijar unos criterios a seguir en la práctica del teletrabajo.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

El plan de teletrabajo se encuentra en fase de análisis y elaboración de conclusiones. El teletrabajo es considerado una herramienta indiscutible para la armonización de los horarios y para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para sustituir la cultura del presencialismo, que posee beneficios tanto para la plantilla como para el propio Ayuntamiento (ahorro de costes y energía, mayor eficacia y efectividad y buen uso de los recursos disponibles...).

Desde la representación sindical se considera de manera unánime que no se está avanzando lo suficiente, destacando que:

- Se han producido retrasos en la implantación de la medida y que no se ha trasladado información suficiente y con la necesaria transparencia.
- No ha conseguido una implantación ni un desarrollo adecuado ni proporcional a las posibilidades de un ayuntamiento con tantos servicios y personal.

Se considera de manera unánime que la medida se debe mantener, potenciar y avanzar. Se incorporan además las siguientes sugerencias de mejora:

- Incrementar la incidencia en el personal.
- Debería ser más ambicioso y voluntario, sin más limitaciones que la imposibilidad de prestar servicio por esta vía.
- Evaluar los resultados de la experiencia piloto y determinar si el plan presentado de Teletrabajo debe reconfigurarse desde otra perspectiva o debe publicitarse más, para que tenga mayor incidencia entre el personal y aumente la intención de solicitud.
- Se valora que el plan debe dar una mayor cabida a su solicitud de manera voluntaria sin la limitación del 60% de personas a determinar por la administración.

- El tiempo de duración del teletrabajo debería ajustarse a las necesidades de las personas y compatibilizarlo con el desarrollo de los proyectos vinculados, o actividades que pueden tener duración en el tiempo.
- Se deben establecer indicadores que permitan mantener una vigilancia de que el teletrabajo no se convierte en una herramienta para la que las mujeres sigan asumiendo la doble jornada.

Valoración técnica

Las valoraciones positivas obtenidas en la fase experimental de implantación hacen recomendable su extensión.

En los siguientes enlaces se señalan distintas iniciativas puestas en marcha por administraciones públicas españolas:

<https://administracionespublicas.wordpress.com/2015/11/16/teletrabajo-por-que-no/>
<https://administracionespublicas.wordpress.com/2016/07/20/teletrabajo-por-que-no-2/>

12.3. Fomentar la participación en actividades formativas en la modalidad de teleformación.

Actuaciones puestas en marcha

Según los datos proporcionados para el diagnóstico, el porcentaje de cursos de formación impartidos en la modalidad de teleformación por parte del Ayuntamiento se encuentra entre un 1,8 y un 5,8% del total de la formación durante los años de vigencia del plan de igualdad. No se dispone de datos desagregados según sexo de la participación en dicho periodo.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

Se valora que la medida se está aplicando satisfactoriamente y cada vez es mayor el porcentaje de formación que se realiza por el método de teleformación o a distancia. La formación online es valorada como una herramienta muy útil para facilitar la formación de todo el personal (si bien existen materias que aconsejan o precisan de la formación presencial o mixta). Se debe mantener y potenciar, con las siguientes apreciaciones proporcionadas por las entidades participantes en la evaluación:

- Adecuar las propuestas formativas a las necesidades reales de los servicios.
- Contar con una mayor participación del personal en el planteamiento de las necesidades formativas, abrir el abanico de entidades con las que se conviene para la impartición de los cursos, especialmente aquellos que supongan una mayor especialidad, trabajar en un plan formativo potente para todo el grupo municipal, incluidas empresas promoción y desarrollo, fomentar la participación como docentes del personal interno, y plantear objetivos ambiciosos, para garantizar que la formación proyectada se imparta realmente.
- Incluir contenidos relativos a igualdad, creando un itinerario formativo in crescendo, que permita la habilitación como agente de igualdad para en un futuro próximo poder garantizar la presencia de este perfil en todas y cada una de las unidades, áreas, servicios del grupo Ayto.

Valoración técnica
Sería deseable disponer de datos desagregados para valorar la evolución en la participación de trabajadoras y trabajadores según la modalidad de impartición. Los datos del anterior diagnóstico mostraban una mayor participación por parte de las trabajadoras, lo que puede ser atribuido a los beneficios que supone como estrategia para la conciliación.

EJE 6. SALUD LABORAL

Objetivo 13. Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la consecución del objetivo y la idoneidad de las medidas para dar respuesta al mismo
La elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso, así como el trato diferenciado entre acoso moral y acoso sexual y por razón de sexo, se considera un avance fundamental para la consecución del objetivo, si bien se valora necesario potenciar su difusión (con jornadas formativas, charlas impartidas por especialistas, talleres prácticos para la identificación de conductas, etc.) que permitan la sensibilización y concienciación en estos temas, profundizando en cuestiones tales como los micromachismos y los estereotipos de género, todo ello orientado a hacer del grupo Ayto. Gijón un espacio-organización libre de cualquier ataque sexista, un ámbito de tolerancia 0.

13.1. Elaborar y difundir a todo el personal un protocolo específico de actuación y prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, en el que se incorporen: una declaración de principios del Ayuntamiento de rechazo absoluto a estas conductas, medidas preventivas, definiciones de acoso y ejemplos, cauces de denuncia, personas a las que dirigirse y competencias y responsabilidades de las mismas, medidas de protección y confidencialidad para las personas afectadas durante la investigación de las denuncias, pasos a seguir en la investigación y esclarecimiento de los hechos, y procedimiento sancionador.
Actuaciones puestas en marcha
El protocolo ha sido elaborado en 2015. El Objetivo general del mismo es prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso sexual y acoso por razón de sexo del comportamiento, en las relaciones laborales, de todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento.
Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

Desde el PDM y Divertia no se conoce la existencia del protocolo, el resto de entidades valoran de manera muy positiva la elaboración del protocolo.

Se considera necesario el mantenimiento del protocolo, considerando necesario además:

- Difundir su existencia para el conocimiento general por parte de todos los servicios, departamentos y del conjunto del personal.
- La revisión y evaluación de su eficacia si se produce algún caso.
- La información a la Comisión de Igualdad, contando con la presencia del responsable del Servicio mancomunado de salud laboral o persona en quien delegue, de las actuaciones que se han llevado a cabo, salvaguardando la identidad y secreto de las actuaciones.
- Profundizar en la erradicación de la discriminación por orientación sexual e identidad de género, contribuyendo a la implantación de una cultura empresarial de la diversidad, contemplando en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la prevención, los riesgos relacionados con la LGTBifobia como riesgo psicosocial.
- Intervenir de manera adecuada en los casos de acoso laboral por razón de sexo.

Valoración técnica

No se han proporcionado información respecto a los indicadores solicitados para esta medida:

- Porcentaje de la plantilla a la que se ha difundido el protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Nº de denuncias de acoso recibidas y tramitadas anualmente y procesos de resolución puestos en marcha en cada caso.

Respecto al indicador referido a las denuncias de acoso recogidas, en el nuevo acuerdo regulador se incorpora en el artículo 45.3 la elaboración de informes anuales, cuya implantación dará lugar a información sobre el mismo:

Anualmente, la Oficina de Políticas de Igualdad bajo la coordinación de la Dirección General de Servicios elaborará un Informe o Diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón, que incluirá los siguientes aspectos:

- *Informe de clima laboral, y de posibles situaciones de acoso laboral.*
- *Informe de situaciones de acoso sexual que se hayan podido producir.*

Respecto a las estrategias de difusión del protocolo, si bien no se conocen en todo caso parece necesario mejorarlas dado el desconocimiento de su existencia por parte de las personas de Divertia y el PDM que responden el cuestionario de evaluación.

Dentro del propio texto del protocolo se establece el compromiso a:

Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.

Por lo que sería necesario impulsar los mecanismos para difusión, así como formación específica en la materia.

Sería así mismo recomendable incluir en el texto del protocolo a las EPD, ya que en el documento se explicita que es de aplicación al Ayuntamiento y Organismos Autónomos.

Objetivo 14. Mejorar la protección de la salud de trabajadoras y trabajadores.

Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la consecución del objetivo y la idoneidad de las medidas para dar respuesta al mismo

Se considera que se está avanzando en el desarrollo de este objetivo con actuaciones concretas en el ámbito de Salud Laboral y de prevención de riesgos laborales, si bien quedan aspectos en los que aun es necesario intervenir:

- El análisis de la eventual necesidad de puestos compatibles en especial en determinadas áreas (Seguridad Ciudadana, Escuelas de Educación Infantil), en que el envejecimiento de la plantilla aconseja implantar esa figura.
- La mejora en el tratamiento que se viene haciendo de la baja por riesgo durante el embarazo (fundamentalmente en el ámbito de las Escuelas de Educación Infantil), que provoca que el coste, en lugar de ser asumido por la mutua, se cargue directamente a la acción social, con el consiguiente perjuicio para el personal, y beneficio para la Mutua.
- La mejora en las pruebas realizadas en el reconocimiento médico periódico (inclusión de la prueba de cribado del cáncer de colon).

14.1. Realizar una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo y profundizar en la prevención de los riesgos asociados a los puestos de trabajo de oficinas.

Actuaciones puestas en marcha

Se ha puesto en marcha un Estudio de Riesgos Psicosociales:

- Entre el personal de la Fundación Municipal de Servicios Sociales (FMSS) de Gijón, en Julio de 2015.
- En el Servicio de la Policía Local, en Febrero de 2016.
- En la Fundación Municipal de Cultura Educación y U.P, incluido dentro de la «Planificación Preventiva para el Ejercicio 2016».
- En junio de 2017 se realizó en Divertia la formación y evaluación de los riesgos psicosociales.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

La medida se ha iniciado y se está desarrollando, ya que se han iniciado las evaluaciones de los riesgos psicosociales, priorizándose algunos ámbitos concretos (Organismos Autónomos, Servicio Relaciones Ciudadanas, Policía Local) y estando pendiente su desarrollo en el resto.

Se considera que el Servicio de Prevención realiza su trabajo adecuadamente con los medios humanos y materiales disponibles.

Se valora muy positivamente su puesta en marcha, entendiendo los riesgos psicosociales como una parte necesaria a tener en cuenta en la evaluación de la salud del personal y desde un planteamiento que priorice que la actuación sobre la salud sea preventiva, antes que correctora, siendo sensible a los nuevos riesgos derivados del actual estilo de vida (estrés, depresión, etc.) y reconociendo su carácter incapacitante.

Se considera necesario el mantenimiento y desarrollo de la medida, dado que faltan evaluaciones por realizar.

Valoración técnica

Se valora muy positivamente el trabajo desarrollado y la continuidad del mismo, dada la importancia de una adecuada prevención e intervención ante los riesgos psicosociales. En estos riesgos se incluyen: las exigencias psicológicas del trabajo (estrés, falta de control sobre el contenido de las tareas...), factores sociales de interacción (acoso psicológico y acoso sexual o intimidación y violencia psicológica, y discriminación en el trabajo), el grado de cumplimiento de expectativas (reconocimiento profesional, nivel de cualificación profesional, promoción, etc.), la precariedad laboral y la doble carga de las mujeres trabajadoras (trabajo-vida familiar).

EJE 7. COMUNICACIONES

Objetivo 15. Fomentar una mayor utilización de un lenguaje no sexista por parte del personal municipal.

Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la consecución del objetivo y la idoneidad de las medidas para dar respuesta al mismo

Si bien se considera que se ha avanzado en la consecución del objetivo con la revisión de la Instrucción para la implantación de un lenguaje no sexista así como la transmisión de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres, se considera que se debe seguir incidiendo en la utilización de un lenguaje no sexista por parte del personal, puesto que su utilización aún no se ha logrado de manera generalizada, siendo necesario incidir especialmente en la sensibilización sobre la necesidad de su uso.

Una de las entidades que responden a la evaluación manifiesta que si bien no hay que olvidarse de esta cuestión, es un problema menor y hay que priorizar otras cuestiones mucho más importantes y relevantes.

15.1. Mantener la formación periódica del personal para la utilización de un lenguaje no sexista.

Actuaciones puestas en marcha

En el año 2015 se impartió un curso específico sobre lenguaje no sexista en el que participaron 8 hombres y 17 mujeres.

La Oficina de Políticas de Igualdad ha impulsado una auditoría de los contenidos publicados en cada uno de los portales temáticos configuradores de la página web municipal, y se realizaron 22 fichas con recomendaciones de cambios de uso de lenguaje sexista. Así mismo ha colaborado con otros departamentos y Servicios que solicitaron diferentes revisiones en Bases de convocatorias, documentos, revisión de páginas...

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

Se valora de manera positiva las actuaciones desarrolladas y se aboga por su mantenimiento y ampliación, ya que se consideran insuficientes debido al bajo nivel de concienciación sobre un uso adecuado del lenguaje no sexista, y siguen siendo habitual un uso inadecuado del lenguaje por parte del personal municipal y en los actos y documentos que se generan en la administración.

Se considera que las actuaciones no han sido suficientes, teniendo que en cuenta que en el periodo de vigencia del plan se realizó una única actuación y solamente el 32% de las personas participantes fueron hombres.

Todas las entidades valoran necesario mantener la medida, y se proponen algunas actuaciones para mejorar su desarrollo:

- La realización de cursos obligatorios en esta materia para todo el personal municipal, al mismo nivel que otras acciones formativas obligatorias en otras materias.
- Realizar una formación masiva que alcance a todo el personal.
- Elaborar una guía propia para el uso incluyente y no sexista del lenguaje, que recoja términos, fórmulas, expresiones típicas de nuestra administración local, propios de las resoluciones, contratos administrativos, ordenanzas, etc. Que pudiera servir de orientación a todo el personal, y su revisión periódica.
- Establecer una oficina específica para la denuncia de todos aquellos casos en que se detecte uso sexista o imágenes estereotipadas o utilización inadecuada de la imagen de las mujeres, en cualquier instalación, documentación, publicación, RSS municipales, etc. Que puedan hacer tanto el personal como cualquier ciudadano/a, por cualquier medio y no solo registro electrónico.

Valoración técnica

Al igual que se comentaba en la medida 6.2 en referencia a los módulos transversales de igualdad, dado que la utilización de un lenguaje administrativo neutro es una de las obligaciones recogidas en la ley de igualdad como criterio de actuación de los poderes públicos, la formación en la materia debería realizarse de manera masiva y obligatoria, tal y como se recoge en las evaluaciones de la Comisión de Igualdad.

15.2. Revisar y renovar la instrucción municipal para la utilización de un lenguaje administrativo no sexista puesta en marcha en 1996.
Actuaciones puestas en marcha
En 2014 la Oficina de Políticas de ha impulsado la creación de una Instrucción para la implantación de un lenguaje no sexista así como la transmisión de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.
Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida
La actuación ha sido desarrollada. Se valora de manera adecuada la puesta en marcha de la medida, y se considera que se debe informar y publicitar de forma periódica y reiterada de la existencia de la Instrucción y de la necesidad/obligación de aplicación, facilitando paralelamente formación y técnicas para su uso e implantación.
Valoración técnica
La medida ha sido totalmente ejecutada, si bien al igual que la Comisión de Igualdad, se valora necesario el impulso para su puesta en marcha por parte de todo el personal municipal.

EJE 8. EXCELENCIA EN IGUALDAD

Objetivo 16. Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos municipales.
Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la consecución del objetivo y la idoneidad de las medidas para dar respuesta al mismo
Se considera que se está avanzando adecuadamente en la consecución del objetivo con la aprobación de la Instrucción de Clausulas Sociales en la contratación pública municipal y la inclusión en la misma de criterios para valorar el respeto por la igualdad de género de las empresas adjudicatarias. Se valora muy positivamente que se incluyan clausulas sociales en la contratación pública, y que no se valore únicamente en cuenta el precio, si no también aspectos sociales y de respeto por la igualdad.

16.1. Estudiar la incorporación de cláusulas en la contratación pública que valoren positivamente a aquellas empresas que hayan implementado planes o medidas de igualdad, posean distintivos de igualdad o se destaquen por su compromiso con la igualdad de género.

Actuaciones puestas en marcha

I. La Oficina de Políticas de igualdad ha venido incorporando sistemáticamente, en sus bases de contratación, cláusulas que valoran positivamente la implementación de planes o medidas de igualdad.

II. El Pleno del Ayuntamiento, el 10 de septiembre de 2015, adoptó acuerdo para la Introducción de Clausulas Sociales en La Contratación Pública Municipal, que entró en vigor el 2 de febrero de 2016, y es aplicable a los contratos menores.

La perspectiva de género tiene un papel relevante en las cláusulas sociales para la contratación. Entre otras cláusulas se valorará a las empresas que se comprometan a contratar para la ejecución del contrato a:

1. Una mayor proporción de mujeres, en aquellos sectores con menor índice de ocupación femenina.
2. Un mayor porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad, en sectores de actividad en los que no existe sobrerrepresentación femenina.
3. Una mayor proporción de mujeres víctimas de violencia de género, teniendo que ser acreditada esta circunstancia.
4. Una mayor proporción de mujeres con discapacidad, acreditada.
5. Un Plan de igualdad específico que detalle las políticas de igualdad.
6. Se valorarán medidas específicas de igualdad de oportunidades, en aquellas empresas que no tienen Plan de igualdad.
7. Medidas concretas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar y de fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, que mejore los mínimos establecidos en la legislación actual; Ley 3/2007 y Ley autonómica 2/2011.

III. La OPI forma parte de la Comisión permanente de aplicación de las Cláusulas sociales, asimismo informa sobre la idoneidad de las medidas de integración de la perspectiva de género en las bases de contratación de los diferentes servicios y departamentos municipales. Se han informado 32 expedientes desde el 27 de abril de 2016 y 11 expedientes en lo que va de 2017.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

Se valora que la medida se está desarrollando adecuadamente, si bien se considera adecuado un mayor desarrollo de la misma.

Se valora adecuado su mantenimiento, proponiendo las siguientes acciones de mejora:

- Simplificar la instrucción dado que es compleja. Está actuación ya se está poniendo en marcha.
- Incluir estas cláusulas en toda la contratación pública municipal, aplicando la máxima de que la igualdad debe ser transversal.

- Añadir o implementar medidas concretas de control y comprobación de que este tipo de medidas que las empresas presentan para aumentar su puntuación son reales y que están siendo aplicadas a su personal. Es decir, constatar que estas medidas son efectivas y que no se utilizan exclusivamente para aumentar la puntuación en los concursos de contratación pública.
- Difundir la instrucción, y revisarla permanente para la incorporación de nuevas cláusulas. Durante el proceso para su aprobación, las cláusulas relacionadas con igualdad deberían verse en la Comisión de Igualdad y recogerse expresamente en el próximo PI que se apruebe.
- Ponderar la existencia de distintivos de igualdad en la empresa, potenciando o valorando más los distintivos regionales y locales que permitan la contratación de empresas de aquí.
- Hay determinados trabajos que por su especialización, como es el caso de la presente evaluación, deben tener en cuenta el perfil de la adjudicataria (para garantizar la inclusión de la perspectiva de género). Entendemos que el número de horas previsto para la realización de los trabajos es escaso por el volumen de tarea a desarrollar.

Valoración técnica

Se debe valorar muy positivamente la aprobación de la Instrucción con la incorporación de cláusulas relacionadas con la igualdad, cuando el compromiso adquirido a través de la medida era únicamente estudiar su incorporación.

Es destacable además que se haya elaborado desde la Oficina de Políticas de Igualdad una propuesta para incluir también cláusulas de igualdad en las subvenciones, actuación contemplada en el artículo 35 de la LOIEMH:

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

La propuesta elaborada desde la Oficina de Políticas de Igualdad incorpora una serie de criterios de exclusión (incumplimiento de obligaciones en materia de igualdad...) así como de valoración (Compromiso de la para contratar a mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad, acciones específicas para el impulso de la igualdad de género...), y en este momento se encuentra pendiente de aprobación.

Objetivo 17. Incorporar el compromiso con la igualdad en la cultura de gestión

Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la consecución del objetivo y la idoneidad de las medidas para dar respuesta al mismo

Se considera que se está avanzando en la consecución del objetivo, si bien es necesaria una verdadera asunción de la cultura del mainstreaming de género o la transversalidad en la perspectiva de género, dado que es una exigencia normativa y un deber de referencia ejemplarizante a seguir por las administraciones públicas.

17.1. Desagregar por sexo todos los indicadores, datos e informes.

Actuaciones puestas en marcha

En el año 2014 se comunicó a los Servicios municipales y Organismos autónomos la necesidad de incorporar en las memorias de gestión e informes de su competencia la información desagregada por sexo.

La Oficina de Políticas de Igualdad participó en el año 2015 en la negociación del nuevo “Pacto por el Empleo y Promoción Económica” para garantizar el enfoque de género, y la desagregación por sexos de todos los estudios de impacto y medidas de actuación.

Se ha realizado un informe relativo a las posibles mejoras en el Portal de transparencia para poder desagregar los datos por sexo.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

Se está avanzando en este sentido, aunque esta medida aún no se ha convertido en un hábito o en una actuación automatizada.

Teniendo en cuenta que es una exigencia señalada en la ley de igualdad para las administraciones públicas, debería encontrarse totalmente implantada.

Se valora que la medida debe mantenerse hasta que se realice de forma automática, constante en el tiempo y en todos los ámbitos y situaciones.

Se plantean como actuaciones para mejorar su puesta en marcha:

- Sensibilización a todo el personal y dar a conocer la importancia de la perspectiva de género en cada área municipal.
- La digitalización y automatización de procesos, debe permitir que esa recogida y tratamiento de datos no suponga un plus de trabajo para el personal.

Valoración técnica

Esta medida pretende dar respuesta a la exigencia para todas las Administraciones Públicas señalada en el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

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

- a) *Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.*
- b) *Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.*
- c) *Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.*
- d) *Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.*
- e) *Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.*
- f) *Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.*
Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Es importante plasmar y analizar el contenido de este artículo para poner de manifiesto dos cuestiones importantes:

- Las actuaciones a poner en marcha por parte de todos los poderes públicos que señala son mucho más extensas que las incorporadas en la medida del plan de igualdad, en la que únicamente se establece la desagregación de datos, y que aun así no ha sido implantada por todos los servicios.
- La obligación de la puesta en marcha de esta medida es una de las indicaciones más taxativas de las incorporadas en la LOIEMH, resaltándose en el párrafo final del artículo la excepcionalidad de su incumplimiento y únicamente mediante informe motivado.

Tal y como se detallaba en la introducción, de cara a recoger información sobre el grado de puesta en marcha de esta medida, teniendo en cuenta que la responsabilidad de su aplicación recae sobre todos los servicios municipales, fue elaborado un cuestionario y remitido a todos ellos. Al igual que con los cuestionarios de evaluación remitidos a la Comisión de Igualdad, el grado de respuesta fue muy reducido por lo que se realizó un segundo envío solicitando nuevamente su respuesta. Se recibieron un total de ocho cuestionarios de los siguientes servicios/departamentos:

- Oficina de Políticas de Igualdad.
- Servicio de Relaciones con Otras Entidades
- Biblioteca del Coto
- FMSS
- PDM

- EMVISA
- Divertia
- FMCEyUP

Además de la escasa respuesta recibida, se deben resaltar negativamente otras cuestiones:

- Dos de las entidades que responden al cuestionario no conocían la obligación legal de poner en marcha esta medida.
- Cuatro de las entidades manifiestan que la no la han implantado, o no de manera sistemática.
- Todas las personas que responden al cuestionario, excepto una de la que no se conoce dicho dato, pertenecen a la Comisión de Igualdad o a algún sindicato. Este hecho pone de manifiesto la nula asunción de la transversalidad en la implantación de la perspectiva que género, de tal forma que todas las responsabilidades o tareas relacionadas con el plan de igualdad se atribuyen a la Comisión de Igualdad (o la Oficina de Políticas de Igualdad).

Se debe pues impulsar la puesta en marcha de esta medida, ampliando las actuaciones a poner en marcha a todas las señaladas en el artículo 20 de la LOIEMH.

17.2. Realizar una evaluación del posible impacto de género de manera previa a la puesta en marcha de cualquier medida, intervención o política de gestión de recursos humanos.

Actuaciones puestas en marcha

Desde la Oficina de Políticas de Igualdad se ha puesto en marcha una asistencia técnica para la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad tras la evaluación del anterior y la realización de un diagnóstico que permite hacer la actualización de la situación de hombres y mujeres en la organización.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

Se valora que es una medida poco desarrollada.
 Se considera que debe mantenerse y desarrollarse.
 Se plantea como propuesta de mejora que se debe contemplar el presupuesto y costes para cualquier medida, porque la igualdad también tiene coste, aunque el retorno que supone en la sociedad haga que deba contemplarse como inversión realmente. En cualquier caso, no se puede pretender poner en funcionamiento un PI sin la dotación presupuestaria necesaria.

Valoración técnica

La principal medida, intervención o política de gestión de recursos humanos que ha sido puesta en marcha durante el periodo de vigencia del plan de igualdad ha sido sin duda el Plan de Reforma y Transformación Organizativa del Ayuntamiento de Gijón (Plan RETO).
 Tal y como se señala en el documento de "[Plan de acción](#)" disponible en el blog del proyecto, el plan se dirige a la mejora organizativa, planteando para ello diversos ejes

de mejora, en los que se abordan una serie de aspectos que poseen una gran importancia en la gestión de recursos humanos como el organigrama, la RPT o las retribuciones.

Del análisis realizado de los documentos disponibles en el blog del proyecto se puede concluir:

- En el diagnóstico realizado de la estructura organizativa municipal no aparece ni un solo dato desagregado según sexo, y se utiliza mayoritariamente un lenguaje únicamente en masculino.
- Es llamativo que no se realice ninguna mención a la situación de las Escuelas Infantiles, por ejemplo, cuando se habla de los puestos de trabajo fuera de la RPT o de la provisionalidad en la cobertura de puestos.
- No aparece ninguna referencia específica a las trabajadoras, la situación de determinados colectivos de las mismas o demandas en materia de igualdad, lo que resulta cuando menos chocante dado que se recibieron 823 cuestionarios y se realizaron 125 entrevistas a personal responsable técnico, político y sindical.

Se puede concluir por lo tanto que la perspectiva de género está totalmente ausente en este plan de intervención, en el que su importancia e impacto para la gestión de recursos humanos hace que sea totalmente recomendable su incorporación.

Se debe destacar además, la incorporación de la perspectiva de género y de elaboración de informes de impacto de género, tal y como se señala en el artículo 15 de la LOIEMH, no solamente se debe aplicar en la puesta en marcha de políticas de gestión de recursos humanos o en los informes de las pruebas selectivas:

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

Es decir, la perspectiva de género y la elaboración de informes de impacto de género se debe incorporar en:

- La adopción y ejecución de disposiciones normativas.
- La definición y presupuestación de políticas públicas.

Demás, tal y como se establece en el artículo 22, la perspectiva de género debe ser introducida en los planes urbanísticos:

Acciones de planificación equitativa de los tiempos. Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.

Esta actuación ya ha sido puesta en marcha y ha sido elaborado un Informe sobre impactos de género en el PGO por parte de la oficina de Políticas de Igualdad.

17.3. Elaborar un instrumento integral que integre todos los indicadores necesarios para evaluar el cumplimiento del respeto por la igualdad en la gestión del personal municipal.
Actuaciones puestas en marcha
<p>Se está sensibilizando al personal municipal de la importancia de desagregar los datos por sexo.</p> <p>Se ha participado en la elaboración, seguimiento y evaluación del Pacto Gijón Crece.</p> <p>Se han introducido actuaciones y un eje específico dentro de la Carta Local.</p>
Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida
<p>No se considera que la medida haya sido puesta en marcha de manera adecuada, dado que no se está recogiendo la información necesaria de manera desagregada.</p> <p>Se valora la necesidad de la existencia de una herramienta completa e integral para el tratamiento de la información sensible a esta cuestión y (a cualesquiera otras de obligado cumplimiento), lo que afecta de manera especial al área de RRHH en la que la implementación de determinadas medidas de convenio, el tratamiento de datos o información relativa al personal, se agilizarían considerablemente con esta automatización.</p> <p>Se valora que la medida es adecuada y necesaria, ya que solamente a través de los datos se puede tener un diagnóstico real.</p>
Valoración técnica
<p>Fundación Mujeres, que realizó la asistencia técnica en la elaboración del I Plan de igualdad, dentro de las actuaciones desarrolladas en dicha asistencia técnica elaboró una herramienta de indicadores de seguimiento del plan de igualdad consistente en una Excel en la que se incorporaban distintas pestañas con indicadores dirigidos al registro de información sobre cada uno de los ejes del plan de igualdad (acceso, promoción, retribuciones...), así como una con indicadores generales de la distribución general de la plantilla según distintas variables (grupos, niveles, puestos, edades, tipos de contrato...). La Oficina de Políticas de Igualdad ha utilizado dicha Excel para el volcado de información, a partir de la proporcionada por parte de la Dirección General de Servicios, de cara a la elaboración de los informes anuales sobre las actuaciones puestas en marcha del Plan de Igualdad, que se han incorporado como apartado de la memoria de la Carta Local para la igualdad. Desde la Oficina de Políticas de Igualdad se traslada que dicha herramienta les ha parecido útil, si bien sería recomendable su utilización.</p> <p>Tal y como se constata en el informe de diagnóstico, no se dispone de información de varios de los indicadores que habían sido definidos para el seguimiento de las medidas contenidas en el plan de igualdad. Este hecho junto con el de que la herramienta Excel elaborada para el seguimiento del plan haya sido utilizada únicamente por la OPI, inciden nuevamente en la escasa transversalidad en la asunción de las actuaciones en materia de igualdad y hacen recomendable un mayor grado de definición de los compromisos a asumir en la implantación de indicadores desagregados desde el primer momento de puesta en marcha del plan de igualdad.</p>

Si el registro de los datos sobre la distribución del personal y el resto de indicadores necesarios para el seguimiento del plan de igualdad se realizara de forma desagregada y de manera habitual y automática, la elaboración de informes de seguimiento y evaluación anuales y final, así como del diagnóstico sería muy sencilla. Si por el contrario no se realiza dicho registro y cuando se solicita información es necesario realizar una revisión y recuento manual de expedientes (de procesos selectivos, de acciones formativas...), o bien la realización de búsquedas específicas en bases de datos de personal, ello supone una carga de trabajo no prevista para el personal de los departamentos correspondientes que en algunos casos no ha sido viable, máxime teniendo en cuenta el escaso periodo de tiempo previsto para la realización de la presente evaluación y del diagnóstico.

17.4. Impulsar la elaboración de planes de igualdad por todas las empresas municipales.

Actuaciones puestas en marcha

EMULSA, cuenta desde 2011 con Plan de Igualdad, ha recibido y renovado el distintivo de "Igualdad en la empresa" del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad y desde 2016 con la "Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad" del Principado de Asturias.

La Oficina de Políticas de Igualdad sacó a Licitación el contrato para la elaboración y/o actualización del Diagnóstico y Planes de igualdad en las Empresas municipales, EMTUSA, EMASA, EMVISA, DIVERTIA Y CENTROMUNICIPAL DE EMPRESAS. En ejecución, desde abril a octubre de 2016.

A partir de dicha licitación se realizó un informe relativo a la incorporación de las empresas de promoción y desarrollo municipales en el Plan de Igualdad municipal.

En 2017 la Oficina de Políticas de Igualdad ha sacado a Licitación el contrato para la elaboración y/o actualización del Diagnóstico y II Plan de igualdad en el Ayuntamiento de Gijón y el estudio de la Brecha Salarial en el Ayuntamiento de Gijón, Fundaciones, Patronato y las Empresas municipales, EMTUSA, EMASA, EMVISA, DIVERTIA Y CENTRO MUNICIPAL DE EMPRESAS.

Valoración de la Comisión de Igualdad de las actuaciones desarrolladas y acerca del mantenimiento de la medida

Se valora de manera positiva la integración en el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón y sus Organismos Autónomos de las Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo.

Sin embargo no se considera que la medida haya sido puesta en marcha totalmente, dado que aún empresas municipales de más de 250 trabajadores/as que no han implementado un PI propio.

Se considera adecuado que las empresas continúen avanzando en su planes. Se plantean las siguientes actuaciones de mejora:

- Garantizar que cualquier empleado/a municipales tenga un PI de referencia, fijando como límite 2018, teniendo en cuenta la obligatoriedad de negociar dichos PI con la representación de los/as trabajadores/as

- Revisar y evaluar los planes de igualdad existentes en las empresas municipales.

Valoración técnica

En el marco del contrato para la elaboración y/o actualización del Diagnóstico y Planes de igualdad en las Empresas municipales, desde la asistencia técnica se realizaron los siguientes trabajos:

- Diagnóstico de la situación de las plantillas de las Empresas de Promoción y Desarrollo. Como resultado del mismo se incluía la valoración de la idoneidad de inclusión de dichas empresas en el Plan de Igualdad municipal y en su Comisión de Igualdad.
- Diagnóstico de EMTUSA.
- Diagnóstico de EMASA.
- Borrador plan de igualdad EMTUSA.
- Borrador plan de igualdad EMASA.
- Una sesión formativa con cada empresa (EPD, EMTUSA y EMA) dirigidas a:
 - o Proporcionar conceptos básicos sobre igualdad: obligaciones para las empresas
 - o Presentación de los resultados del diagnóstico
 - o Propuesta de actuaciones a poner en marcha en el plan de igualdad, para su valoración y aprobación por parte de las comisiones de igualdad

Estado actual de implantación:

Las **EPD** se han incorporado al plan de igualdad municipal y a la comisión de igualdad. **EMA** ha aprobado en su Comisión de Igualdad el plan de igualdad en septiembre de 2017, con los mismos contenidos que los propuestos por la asistencia técnica. El plan de igualdad se encuentra colgado en su [página web](#). Respecto a las actuaciones puestas en marcha, la empresa informa de las siguientes: Los últimos exámenes para auxiliar administrativo/a en convocatoria pública se hicieron siguiendo los criterios del plan de igualdad. En relación a la política de prácticas se incorporó al taller de la empresa a una mujer. Se está llevando a cabo la modificación de los vestuarios de todos los centros de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el Plan de Igualdad. **EMTUSA** ha consensuado con la parte social un plan de igualdad (a partir del borrador propuesto por la asistencia técnica con alguna modificación), así como un artículo a incluir en el Convenio Colectivo. Está pendiente la firma del Convenio Colectivo. Aun no se han puesto en marcha actuaciones.

A la vista de estos resultados, y tal como se recoge en las valoraciones de la Comisión de Igualdad, se considera recomendable impulsar la puesta en marcha de los planes de igualdad que aún no han sido implementados, así como de manera posterior evaluar sus resultados.

III. OTRAS PROPUESTAS

En el cuestionario de evaluación se incluía un apartado en el que se solicitaba que se detallaran propuestas de posibles medidas a incluir en el nuevo plan de igualdad. Se han recogido las siguientes:

- Concienciar al personal encargado de la compra de ropa de trabajo de la importancia de solicitar la misma con perspectiva de género y de asegurar su cumplimiento.
- Introducir la perspectiva de género en el estudio en el Plan RETO así como en otros estudios de carácter organizativo.
- Promover acciones que posibiliten la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la negociación colectiva, en los comités de empresa, tanto del Ayuntamiento como de las empresas municipales.
- Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en todas las comunicaciones, difusión de actividades, programas de sensibilización, etc.,..enviando comunicado a todas las áreas recordando la instrucción relativa al lenguaje e imágenes.
- Solicitar a todos los servicios los datos desagregados por sexo enviando un comunicado.
- Estudiar el impacto de género en el presupuesto municipal y de las empresas, entes y organismos municipales, se podría programar una acción formativa para todos los servicios.
- Garantizar la contratación inmediata para cubrir bajas laborales.
- Garantizar la coincidencia de la demanda y oferta de plazas en escuelas infantiles de 0 a 3, realizando un estudio anual.
- Introducir la perspectiva de género en todos los estudios que se realicen internos y con asistencia técnica externa poniendo un aviso en la intranet.
- Establecer mecanismos de cooperación entre los diferentes servicios municipales incluyendo las empresas municipales, realizando reuniones y equipos de trabajo.
- Resulta fundamental conocer los resultados del estudio sobre la Brecha Salarial en el ámbito del Ayuntamiento de Gijón, sus Fundaciones y Patronato y las Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo, ya que pueden dar lugar a nuevos objetivos y medidas relacionadas con esta materia.
- Poner en marcha actuaciones que garanticen la necesidad de flexibilidad para el disfrute de los permisos, jornadas y licencias, para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promover la corresponsabilidad no solo del personal sino también de la propia administración, para que el ejercicio de esos derechos no recaiga directamente en los/as compañeros/as estigmatizando a aquellos/as.

- Incidir en la necesidad de armonización y racionalización horaria y contribuir activamente para que las instalaciones municipales, los actos directamente convocados, las actividades dependientes de responsables municipales, etc. Tengan presente esta necesidad. Llevar a cabo un estudio detallado de todas estas cuestiones, e incorporar medidas correctoras y/o sugerencias de mejora.
- Prestar una mayor atención a los colectivos ocupados mayoritariamente por mujeres, con el objeto como mínimo de reducir la temporalidad y mejorar las condiciones laborales generales. Valorar todos los puestos de trabajo.
- En el caso de policías y bomberos, el problema no es que las mujeres no puedan superar las pruebas físicas que se establecen, sino que es una profesión mucho menos atractiva para ellas, pudiendo estudiarse los motivos y las posibles medidas a adoptar para que haya una mayor presencia femenina en las pruebas de acceso, que supondría lógicamente una mayor presencia en los cuerpos objeto de estudio.

Para finalizar estas propuestas, desde la asistencia técnica se recomienda poner en marcha actuaciones que fomenten una adecuada transversalidad en la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, empezando por la propia puesta en marcha del plan de igualdad, de tal forma que se implique en mayor grado todos los Servicios, Organismos Autónomos y Empresas de Promoción y Desarrollo en la puesta en marcha de las medidas y actuaciones.

IV. VALORACIÓN GLOBAL

Valoración del grado de ejecución del plan de igualdad

De cara a valorar el grado de cumplimiento de objetivos y de implementación de las medidas contenidas en el plan de igualdad, a continuación se resumen las valoraciones aportadas desde la Comisión de Igualdad.

Respecto al **cumplimiento de los distintos objetivos** contenidos en el plan de igualdad, en general se considera que se avanza correctamente hacia su cumplimiento si bien aun mayoritariamente no se han alcanzado y se debe seguir trabajando para su consecución. Este hecho no debe ser considerado de manera negativa, ya que en algunos casos el propio planteamiento de dichos objetivos, por su grado de abstracción y ambición, hace que no sea viable su cumplimiento en los cuatro años de periodo de vigencia del plan (como por ejemplo “garantizar la igualdad retributiva” o “Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados”).

Los objetivos que han recibido peores valoraciones, en los que todas las entidades consideran que no se ha alcanzado y no se incorporan comentarios acerca de que se avance adecuadamente para su consecución son el 8 y el 9:

8. Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad.

9. Promover una mayor estabilidad laboral de las trabajadoras municipales, equiparando los porcentajes de contratación laboral entre ambos sexos, y disminuyendo los elevados porcentajes de contratación laboral temporal de las trabajadoras.

El único objetivo que se considera alcanzado de manera unánime es el de “Impulsar la introducción en los temarios de las pruebas de selección de contenidos sobre legislación en materia de igualdad.”

Los objetivos en los que no existe unanimidad sobre su grado de cumplimiento son:

3. Garantizar que no se produce un impacto negativo de género en las pruebas selectivas.

4. Garantizar la igualdad de trato en las pruebas y requisitos exigidos en los procedimientos de selección.

En ambas una de las entidades valora que ya se están cumpliendo y el resto considera que no.

En cuanto al **grado de puesta en marcha o ejecución de las medidas**, en la siguiente tabla se muestran las valoraciones recogidas. Las medidas han sido clasificadas en.

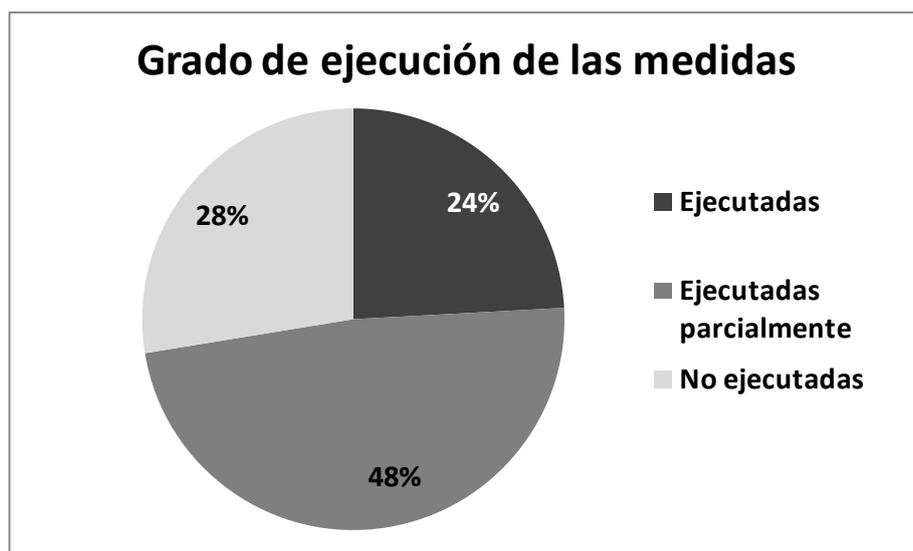
- Ejecutadas: las que se considera han sido puestas en marcha.
- Ejecutadas parcialmente: aquellas para las cuales se valora que se han realizado actuaciones, si bien no todas las necesarias para dar cumplimiento a la medida (por ejemplo en la 2.1 se considera que se han llevado a cabo actuaciones para que los tribunales de selección tengan una presencia equilibrada según sexo, pero no se ha garantizado en todos los procesos selectivos).
- No ejecutadas: medidas que no han sido puestas en marcha por diversas causas.

EJES	OBJETIVOS	MEDIDAS	VALORACIÓN
1 ACCESO	1. Favorecer la movilidad interna y la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo	1.1. Establecer medidas de acción positiva en los procesos de movilidad interna, para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos departamentos municipales, tales como la difusión adicional de las convocatorias entre las personas del sexo menos representado.	No ejecutada
		1.2. Establecer medidas de acción positiva en los procedimientos de selección de personal en turno libre, vinculadas a ofertas públicas de empleo, tendentes a favorecer la participación de personas del sexo menos representado, tales como la difusión adicional de las convocatorias.	No ejecutada
	2. Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos de destino.	2.1. Establecer mecanismos que garanticen la composición equilibrada de los tribunales en todos los procesos selectivos.	Parcialmente ejecutada
	3. Garantizar que no se produce un impacto negativo de género en las pruebas selectivas.	3.1. Realizar informes de impacto de género en todas las pruebas selectivas, tal y como se establece en el artículo 34.1 del Acuerdo de condiciones comunes, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones.	Parcialmente ejecutada
	4. Garantizar la igualdad de trato en las pruebas y requisitos exigidos en los procedimientos de selección.	4.1. Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos garantizando la no discriminación por razón de sexo. Se prestará especial atención a la revisión de los procesos selectivos del Área de Seguridad Ciudadana dada la escasa presencia de mujeres.	Parcialmente ejecutada
5. Impulsar la introducción en los temarios de las pruebas de selección de contenidos sobre legislación en materia de igualdad.	5.1. Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad (LOEIMH, Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género...).	Ejecutada	
2 FORMAC	6. Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la	6.1. Promocionar la participación del sexo menos representado en los cursos de formación.	No ejecutada
		6.2. Mantener la realización de módulos transversales de igualdad en los cursos del Plan de formación.	Ejecutada

	promoción de la igualdad de género	6.3. Garantizar la preferencia en la adjudicación de plazas en el plan de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidados de menores y dependientes.	No ejecutada
	7. Establecer mecanismos para promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal formador.	7.1. Realizar un seguimiento del número de formadoras y formadores y buscar el equilibrio en la representación por sexo, determinando actuaciones compensadoras en caso de desequilibrio (contratación del sexo menos representado a igualdad de currículos...).	No ejecutada
3 PROMOCIÓN	8. Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad	8.1. Establecer un sistema de indicadores que permita recoger la evolución en el número de mujeres y hombres en distintos puestos de responsabilidad, en los que se incluyan no solamente altos cargos y direcciones, sino también las jefaturas de los servicios, direcciones, divisiones y departamentos	Ejecutada
	9. Promover una mayor estabilidad laboral de las trabajadoras municipales, equiparando los porcentajes de contratación laboral entre ambos sexos, y disminuyendo los elevados porcentajes de contratación laboral temporal de las trabajadoras.	9.1. Prestar especial atención a los departamentos en los que existen trabajadoras con peores tasas de estabilidad en el empleo, a la hora de preparar ofertas públicas de empleo.	No ejecutada
4 RETRIBUCIONES	10. Garantizar la igualdad retributiva	10.1. Realizar un análisis del impacto de género de los complementos asociados a cada puesto, comprobando si en su asignación a los distintos puestos se sigue el principio de igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor.	Parcialmente ejecutada
		10.2. Poner en marcha indicadores de seguimiento de las diferencias entre mujeres y hombres en los distintos elementos del complemento específico.	Parcialmente ejecutada
		10.3. Incorporar indicadores que permitan comparar las retribuciones medias de trabajadoras y trabajadores según diversas variables en el informe anual sobre igualdad retributiva municipal.	No ejecutada
5 CONCILIACIÓN	11. Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados	11.1. Incorporar en las acciones formativas sobre igualdad contenidos de sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas.	Parcialmente ejecutada
		11.2. Aumentar la duración del permiso por paternidad en cinco días, al objeto de que los empleados asuman una mayor responsabilidad respecto al cuidado de sus hijos desde el nacimiento de éstos.	Ejecutada
	12. Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	12.1. Poner en marcha el canal de recogida de sugerencias sobre medidas de conciliación por parte del personal, de cara a la implantación a futuro de nuevas medidas o al ajuste las existentes en función de dichas necesidades.	Parcialmente ejecutada

		12.2. Aprobar y poner en práctica un plan de teletrabajo.	Parcialmente ejecutada
		12.3. Fomentar la participación en actividades formativas en la modalidad de teleformación.	Ejecutada
6 SALUD LABORAL	13. Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	13.1. Elaborar y difundir a todo el personal un protocolo específico de actuación y prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, en el que se incorporen: una declaración de principios del Ayuntamiento de rechazo absoluto a estas conductas, medidas preventivas, definiciones de acoso y ejemplos, cauces de denuncia, personas a las que dirigirse y competencias y responsabilidades de las mismas, medidas de protección y confidencialidad para las personas afectadas durante la investigación de las denuncias, pasos a seguir en la investigación y esclarecimiento de los hechos, y procedimiento sancionador.	Parcialmente ejecutada
	14. Mejorar la protección de la salud de trabajadoras y trabajadores.	14.1. Realizar una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo y profundizar en la prevención de los riesgos asociados a los puestos de trabajo de oficinas.	Parcialmente ejecutada
7 COMUNICACI	15. Fomentar una mayor utilización de un lenguaje no sexista por parte del personal municipal.	15.1. Mantener la formación periódica del personal para la utilización de un lenguaje no sexista.	Parcialmente ejecutada
		15.2. Revisar y renovar la instrucción municipal para la utilización de un lenguaje administrativo no sexista puesta en marcha en 1996.	Ejecutada
8 EXCELENCIA	16. Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos municipales.	16.1. Estudiar la incorporación de cláusulas en la contratación pública que valoren positivamente a aquellas empresas que hayan implementado planes o medidas de igualdad, posean distintivos de igualdad o se destaquen por su compromiso con la igualdad de género.	Ejecutada
	17. Incorporar el compromiso con la igualdad en la cultura de gestión	17.1. Desagregar por sexo todos los indicadores, datos e informes.	Parcialmente ejecutada
		17.2. Realizar una evaluación del posible impacto de género de manera previa a la puesta en marcha de cualquier medida, intervención o política de gestión de recursos humanos.	No ejecutada
		17.3. Elaborar un instrumento integral que integre todos los indicadores necesarios para evaluar el cumplimiento del respeto por la igualdad en la gestión del personal municipal.	Parcialmente ejecutada
		17.4. Impulsar la elaboración de planes de igualdad por todas las empresas municipales.	Parcialmente ejecutada

Se contabilizan en total 29 medidas de las cuales 7 se consideran ejecutadas, 14 parcialmente y 8 no ejecutadas. En el siguiente gráfico presentan los porcentajes.



Respecto a las **valoraciones sobre la pertinencia de mantener las medidas**, de manera general se considera unánimemente necesario el mantenimiento de las mismas, excepto en las medidas 1.1, 1.2, 4.1 y 10.1, en las que alguna de las entidades que respondió al cuestionario no estaba de acuerdo con el mantenimiento de las mismas (bien debido a que no se valoraba alcanzable, pertinente o necesaria).

Valoración del proceso de implantación del plan de igualdad

Tal y como se mencionaba en la introducción, se realizaron entrevistas a los dos departamentos responsables de la puesta en marcha de la casi totalidad de las medidas contenidas en el plan, la Oficina de Políticas de Igualdad y la Dirección General de Servicios, de cara a recoger sus valoraciones respecto al proceso de puesta en marcha y de las dificultades aparecidas para la implementación de las medidas y posibles sugerencias de mejora del proceso.

Valoraciones de la Oficina de Políticas de Igualdad

1. Valoración sobre posibles dificultades que han surgido en el proceso de implementación y las causas por las que en su caso no ha sido posible la puesta en marcha de las medidas, así como las soluciones encontradas en su caso.

En general, está costando un poco concienciar al personal municipal de la importancia de contemplar la perspectiva de género de forma transversal. Quizás una de las posibles medidas sería sensibilizar al colectivo municipal en igualdad de género, hasta la fecha la formación se ha contemplado de forma voluntaria, no obstante lo ideal sería formar a todo el personal, tal y como se ha realizado con otras leyes como la 39 y 40.

2. Valoración del calendario planteado para puesta en marcha de las medidas

El calendario planteado en el Plan de Igualdad es correcto, no obstante se debería concienciar a todos los servicios de la importancia de desagregar los datos por sexo al objeto de realizar los informes planteados en las actuaciones del calendario y tener los indicadores, ya desde su inicio, debidamente planteados.

3. Valoración de los indicadores/estrategias definidas para su evaluación.

La valoración también es positiva en términos generales, falta avanzar en algunos campos como serían los presupuestos, y tener los indicadores en todos los servicios desagregados por sexo.

4. Valoración de las actuaciones llevadas a cabo para la coordinación de la puesta en marcha de las medidas con responsabilidad compartida con otros departamentos, así como de seguimiento de las mismas.

La coordinación en general con otros departamentos es positiva, debemos mejorar en el seguimiento, en muchas ocasiones tenemos muchas actividades y observamos que la igualdad queda en un segundo plano para otros departamentos...no por falta de voluntad...

5. Propuestas de mejora para el nuevo plan de igualdad relacionadas con el proceso de puesta en marcha del mismo.

ES necesaria la implicación de todo el personal municipal y en especial de la concienciación y el deber de cumplir también la legislación en el ámbito de la igualdad, y en especial la de las personas responsables de los diferentes servicios, departamentos, secciones...

Valoraciones de la Dirección General de Servicios

El Director General de Servicios traslada que las mayores dificultades a la hora de poner en marcha actuaciones en materia de igualdad, surgen a la hora de aterrizar los compromisos, ya que si bien los compromisos de igualdad son asumidos por el conjunto de la organización, a la hora de materializarlos en medidas concretas es cuando aparecen las dificultades ante falta en algunos casos de experiencia y en otros de conocimiento en el desarrollo de actuaciones concretas en dicho ámbito...

Las actuaciones a poner en marcha para mejorar la implantación de medidas de igualdad, pasan por un impulso en formación en la materia y una mayor sensibilización política y técnica sobre el particular.

Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la consecución del objetivo General: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades la gestión de los recursos

humanos del Ayuntamiento de Gijón, así como integrar la perspectiva de género en la cultura organizativa.

Se considera que se ha avanzado en su consecución, si bien no ha sido alcanzado aún, falta trabajo por hacer, pero el plan de igualdad ha sido el primer paso. Se debe seguir en esta línea avanzando hacia el cumplimiento de objetivos.

Se debe seguir potenciando y avanzando en la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos municipales, dado que la transversalidad que señala la normativa aun no se ha logrado, y su implantación se enfrenta a diversas dificultades.

Valoración de la Comisión de Igualdad sobre el impacto: reducción de las brechas de género y desigualdades existentes entre trabajadoras y trabajadores, e incorporación de la perspectiva de género a partir de la puesta en marcha del plan de igualdad

El plan de igualdad ha contribuido a mejorar la situación, pero aún queda mucho por hacer y trabajo por realizar. Se han puesto de manifiesto ciertos desequilibrios que pasaban desapercibidos, hay que seguir profundizando y analizando ciertas áreas y proponer áreas de mejora.

Se debe tener en cuenta que la mayoría de los desequilibrios que se detectaron en el diagnóstico tienen en muchos casos un sesgo cultural y formativo importante que conlleva que la eliminación o corrección de las desigualdades sea una tarea compleja y de escasa inmediatez. El Plan de Igualdad contribuye por un lado, a tener constancia de una realidad, a través del diagnóstico de la situación, y por otro lado, a concienciar de la necesidad de marcar objetivos y medidas concretas para corregir y mejorar esa realidad. La incorporación de la perspectiva de género es un camino lento, a base de formación, sensibilización y concienciación, y el Plan de Igualdad supone una herramienta en este sentido y establece unas líneas claras de actuación. En ese sentido, es clave seguir evaluando la situación, analizando la evolución y estableciendo objetivos y medidas que se ajusten a la realidad y que pretendan mejorarla, teniendo como base la igualdad de género, la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Resulta básico establecer medidas concretas de actuación y corrección cuando se detecten o comprueben situaciones de desigualdad o situaciones en las que sigue siendo necesario avanzar en el concepto de igualdad.

Es de resaltar la puesta en marcha del estudio de brecha de salarial, de carácter pionero, del que se espera se puedan extraer posibles medidas correctoras, si proceden, así como que sirva para establecer indicadores de seguimiento de las retribuciones por parte de las Comisiones de Igualdad.

