



A Junta
de Andalucía

Consejería de Fomento,
Articulación del Territorio y Vivienda

Consortio de Transporte Metropolitano
del Área de Jaén

**I PLAN DE IGUALDAD DEL CONSORCIO DE
TRANSPORTE METROPOLITANO DEL
ÁREA JAÉN
2023 - 2027**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Juan J. Navarro

[Handwritten mark]

INDICE

Presentación y datos de la organización.....	3
Compromiso con la igualdad de oportunidades.....	6
Fundamentación jurídica.....	8
Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.....	10
Ámbito personal, territorial y temporal.....	11
Metodología.....	11
Características del Plan de Igualdad.....	12
Informe de conclusiones del diagnóstico.....	13
Informe de resultados de la auditoría y plan de acción.....	16
Objetivo y estructura del Plan de Igualdad.....	29
Plan de acción.....	31
Equipo de igualdad para la implantación, seguimiento y evaluación.....	36
Medios y recursos para la implantación del Plan.....	37
Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.....	39
Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de igualdad.....	40
Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.....	45
Vigencia del Plan de Igualdad.....	46
Definición de los conceptos claves del Plan de Igualdad.....	46

Presentación y datos de la organización

INFORMACIÓN BÁSICA DEL CONSORCIO

DATOS DE LA EMPRESA	
DENOMINACIÓN SOCIAL	Consortio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén
NIF	P2300049J
DOMICILIO FISCAL	Avenida de Madrid, 38, bajo. 23003 Jaén
FORMA JURÍDICA	Entidad de Derecho Público de carácter asociativo, adscrito a la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, constituida al amparo de la Ley 2/2003, de 12 de mayo, de Ordenación de los Transportes Urbanos y Metropolitanos de Viajeros en Andalucía.
AÑO DE CONSTITUCIÓN	2007
PÁGINA WEB	https://ctja.es/
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
NOMBRE	Sergio López Torres
CARGO	Director Gerente
TELF.	682184876
E-MAIL	slopez@ctja.es
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
NOMBRE	Ana Valencia Ortiz
CARGO	Técnico Económico – Financiero
TELF.	671560348
E-MAIL	avalencia@ctja.es
ACTIVIDAD	
SECTOR ACTIVIDAD	Gestión del Transporte Público
CNAE	8413
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	Regulación De La Actividad Económica Y Contribución A Su Mayor Eficiencia
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Jaén



DIMENSIÓN				
PERSONAS TRABAJADORAS	Mujeres	1	Hombres	5
CENTROS DE TRABAJO	1			
FACTURACIÓN ANUAL (€)	De 500.000 A 1.000.000€			
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS				
DISPONE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL	No			
CERTIFICADOS O RECONOCIMIENTOS DE IGUALDAD OBTENIDOS				
REPRESENTACIÓN LEGAL TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	Mujeres	-	Hombres	-

Los Ayuntamientos de Jaén, Fuerte del Rey, La Guardia de Jaén, Mengíbar, Torredelcampo, Los Villares, Villatorres, Jamilena, Martos, Torredonjimeno, Mancha Real, Pegalajar, la Diputación Provincial de Jaén y la Junta de Andalucía, a través de la Consejería de Fomento y Vivienda, constituyen el Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén, al amparo de lo establecido en los artículos 33 a 36 de la Ley 7/1993, de 27 de julio, de Demarcación Municipal de Andalucía, los artículos 57, 58 y 87 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, artículos 25 a 29 de la Ley 2/2003, de 12 de mayo, de Ordenación de los Transportes Urbanos y Metropolitanos de Viajeros en Andalucía, y demás normativa de general aplicación.

El Consorcio se constituye con el objeto de articular la cooperación económica, técnica y administrativa entre las Administraciones consorciadas a fin de ejercer de forma conjunta y coordinada las competencias que les corresponden en materia de creación y gestión de infraestructuras y servicios de transporte, en el ámbito territorial de los Municipios Consorciados.

Funciones

De acuerdo con el Art. 4º de sus Estatutos, el Consorcio de Transportes Metropolitano del Área de Jaén, en el marco de lo dispuesto en la Ley de Ordenación de los Transportes Urbanos y Metropolitanos de Viajeros en Andalucía, tiene competencia en las siguientes materias:

- La propuesta de elaboración y de aprobación inicial del Plan de Transporte Metropolitano.



- La propuesta de modificaciones que no supongan la revisión del Plan de Transporte Metropolitano.
- La participación en la redacción del Plan de Transporte Metropolitano y en la de sus modificaciones y revisiones.
- La ordenación, coordinación, control, inspección y sanción respecto de los servicios, tráficos, infraestructuras e instalaciones que se declaren de interés metropolitano, con excepción de los previstos en el párrafo segundo del artículo 13.3 de la Ley de Ordenación de los Transportes Urbanos y Metropolitanos de Viajeros en Andalucía.
- Ordenación y coordinación del resto de transportes no incluidos en el apartado anterior que se desarrollen en el ámbito metropolitano, en los términos que establezca el Plan de Transporte Metropolitano.
- La gestión del Plan de Transporte Metropolitano.
- El establecimiento del marco tarifario para la prestación de los servicios en el ámbito territorial del Consorcio.
- Promoción de la imagen unificada del sistema de transportes del Área de Jaén.
- Promoción del Transporte Público.
- Fijar las cantidades a recibir por las empresas operadoras de transporte con arreglo a los criterios que se establezcan en el Plan de Transporte Metropolitano, teniendo en consideración la exigencia de obligaciones de servicio público.
- Distribuir las aportaciones o subvenciones recibidas de las distintas Administraciones, de acuerdo con lo previsto en el Plan de Transporte Metropolitano y en los contratos programa que a estos efectos pudieran suscribirse con las empresas operadoras de transporte.

La estructura organizativa del Consorcio la constituyen los siguientes órganos, con la naturaleza que se especifica:

1. Órganos de decisión:

- a) Presidencia del Consorcio.
- b) Vicepresidencias del Consorcio.
- c) Consejo de Administración.
- d) Comité Ejecutivo, en caso de su creación.
- e) Gerencia.

2. Órganos de consulta:

- a) Comisión Técnica y de participación social.
- b) Comisión Consultivo (en caso de su Creación)

Compromiso con la Igualdad de Oportunidades

El **Consortio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén** (en adelante, **CTM Jaén**) ha manifestado su compromiso con la igualdad desde la concienciación, sensibilización y compromiso de la dirección de la organización con la igualdad de oportunidades.

Está trabajando para que ambos principios se articulen como ejes transversales de la organización, que quiere personas comprometidas y preparadas para infundir confianza en el servicio prestado a la ciudadanía. La incorporación de medidas y estrategias que favorezcan la igualdad de oportunidades, de trato y de la diversidad es un compromiso de CTM Jaén, con sus recursos humanos y con la sociedad.

El **I Plan Transversal de Género**, no está dirigido exclusivamente a mujeres, está diseñado para todas las personas que trabajan en CTM Jaén y recoge la estrategia y las principales líneas de trabajo de la organización en materia de igualdad de oportunidades para los próximos 4 años (2023-2027), cuyo objetivo es seguir impregnando del principio de igualdad a toda la organización, siendo conscientes de la responsabilidad que tenemos como empresa que trabaja con personas y para las personas.

Este **I Plan** incluye criterios de calidad, estableciendo sus fundamentos en los principios rectores basados en el enfoque integrado de género.

Con este **Plan Transversal de Género**, **CTM Jaén** asume el compromiso de integrar el enfoque de género en la política empresarial y por lo tanto en sus actuaciones como garantía del cumplimiento de los principios democráticos de igualdad, reafirmando nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de mujeres y hombres, estableciendo dicha igualdad como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con las orientaciones que establece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de **CTM Jaén**, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad de mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo”*.

El aseguramiento del principio enunciado se buscará mediante la implantación del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El objetivo principal de este Plan se centra en potenciar una cultura empresarial que atienda a la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, consolidando un camino ya emprendido en el seno de nuestra organización.

El compromiso de la Dirección con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, son una obligación ineludible, si queremos conseguir que este Plan para la Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora.

En base a los resultados obtenidos en el diagnóstico previo, a las sugerencias previstas en la normativa de referencia y, finalmente, teniendo en cuenta los avances que ya se han producido en el interior de la organización a favor de la igualdad de oportunidades, se ha procedido a la elaboración y desarrollo de este documento.

Por lo tanto, las partes firmantes de este Acuerdo y en cumplimiento de las diferentes normativas en las que se sustenta han negociado y acordado este Plan de Igualdad en el seno de la Comisión negociadora de Igualdad para que se convierta en una herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Fundamentación Jurídica

El presente Plan para la igualdad de mujeres y hombres atiende a la reciente legislación laboral desarrollada para ello desde 2007 sustentándose en el siguiente marco jurídico:

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas. Nueva York, el 19 de diciembre de 1966)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas. Nueva York, el 19 diciembre de 1966).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979).
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1993, por la Asamblea General.
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (ECHR).
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- IV Conferencia Ministerial sobre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa, celebrada en Estambul en 1997.
- Declaración Final de la Segunda Cumbre del Consejo de Europa, firmada en 1997, en Estrasburgo.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa (2002).

ÁMBITO COMUNITARIO

- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957).
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 9 de febrero de 1992).
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE).

- Tratado por el que se instituye una Constitución para Europa, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004.
- Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.
- Programas comunitarios para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 de la Comisión Europea.

DIRECTIVAS DE LA UNIÓN EUROPEA

- Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1975.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978.
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986.
- Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992.
- Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española 1978.
- Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 de marzo.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre.
- Ley 7/1985, de 2 de abril.
- Real Decreto 1251/2001.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto.
- Real Decreto-ley 6/2019.
- Real Decreto-ley 901/2020.
- Real Decreto-ley 902/2020.

ÁMBITO AUTONÓMICO

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.
- Ley 7/2018 por la que se modifica la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.
- Ley 9/2018 de modificación de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Partes suscriptoras del Plan de igualdad

El Plan de igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano de Jaén y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la organización ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria creada el 18 de noviembre de 2022 y formada por 4 miembros:

Por la parte empresarial:

- D. Ana Valencia Ortiz, Técnica Económica Financiera, Directora Gerente Accidental (CTMAJ).
- D. Fernando Cortés Zarrías, Auxiliar Administrativo (CTMAJ).

Por la parte social:

- D^a Cecilia Cueva Navarro, perteneciente a la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).
- D. Juan José Navarro Jurado, perteneciente a Comisiones Obreras (CCOO)

Posteriormente, con fecha 15 de junio de 2023, se realizó anexo al acta de constitución quedando finalmente la Comisión negociadora del Plan de Igualdad constituida con los siguientes miembros:

Por la parte empresarial:

- D^a. Ana Valencia Ortiz, Técnica Económica Financiera (CTMAJ).
- Sergio López Torres, Director- Gerente (CTMAJ).

Por la parte social:

- D^a Cecilia Cueva Navarro, perteneciente a la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)
- D. Juan José Navarro Jurado, perteneciente a Comisiones Obreras (CCOO)

Funciones de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad

La principal función de la comisión negociadora de igualdad es impulsar la igualdad de oportunidades y de género en la organización mediante la implementación y evaluación de actuaciones y políticas encaminadas a la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, analizando funciones y tareas ejercidas en relación al desarrollo de programas, prestación de servicios, elaboración de acciones y proyectos.

Centrándonos en el artículo 6 del RDL 901/2020, expone que la comisión negociadora tiene las siguientes competencias:

1. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
2. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
3. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
4. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
5. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
6. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras del Consorcio de Transporte Metropolitano de Jaén.

El ámbito territorial es provincial, ya que tiene un único centro de trabajo en Jaén.

La fecha de entrada en vigor del Plan será desde su firma, esto es desde el 18-07-2023 hasta 17-07-2027

Metodología

La elaboración del I Plan de Igualdad de **CTM Jaén** se ha iniciado con la manifestación pública del compromiso por parte de la Gerencia y la creación de la Comisión Negociadora para la Igualdad, cuyas personas integrantes y funciones pueden consultarse en el apartado 6 de este documento.

Como establece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, con carácter previo a la elaboración de este plan se ha realizado un diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del personal. Para lograr este objetivo se han recogido diferentes tipos de datos a través de cuestionarios cualitativos y cuantitativos que han cumplimentado tanto el Departamento de Recursos Humanos, el personal Directivo, la plantilla y las representaciones de las personas trabajadoras (RLPT).

La recolección de toda esta información y documentación estratégica y, su análisis posterior ha permitido conocer, por un lado, la política de gestión del personal en materia de igualdad de género, la percepción de la plantilla y, de otro, la cultura organizacional. El resultado de dicho análisis ha dado como resultado el conjunto de medidas de acción que se recogen en este documento.

	Compromiso de la Dirección	<ul style="list-style-type: none"> •Gerencia •RLT
	Diagnóstico cuantitativo y cualitativo	<ul style="list-style-type: none"> •Cuestionarios •Análisis documental
	I Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> •Negociación •Medidas de Acción

Características del Plan de Igualdad

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Dar cumplimiento a las diferentes normativas legales y en especial a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto-ley 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto-ley 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**
- **Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a mujeres.**
- **Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa, en sus políticas y jerarquías.**
- **Considera uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes.**
- **Es preventivo, ya que se trabaja con actuaciones concretas, dirigidas a evitar cualquier posibilidad de discriminación futuras por razón de sexo.**
- **Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de los mecanismos de control, seguimientos y evaluación.**

Informe de conclusiones del diagnóstico

El principal dato que resalta de la plantilla del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén es el tamaño de su plantilla, compuesta únicamente por cinco personas. La composición de la plantilla por sexo indica una infrarrepresentación femenina. A pesar de lo anterior, considerando la trayectoria de la entidad, su carácter público y la información analizada, así como la opinión de la plantilla no se identifican barreras de la organización que dificulten el acceso de las mujeres al Consorcio.

La plantilla tiene una edad superior a 30 años, estando la mayoría en la franja de edad entre 30 y 45 años. La mayoría a su vez no tiene hijos y/o hijas a su cargo, pero se prevé que en los próximos años puedan surgir necesidades de cuidados ascendientes.

La distribución en categorías profesionales determina a su vez la estructura salarial del Consorcio, las diferencias de posición de hombres y mujeres en este punto se localizan de nuevo en causas estructurales que han ido configurando la plantilla de la entidad.

En relación a la selección y contratación, así como a la promoción no se han podido identificar procesos y procedimientos sistematizados, así como protocolos que permitan prevenir la reproducción las causas estructurales que puedan estar modulando la caracterización del Consorcio.

Tanto en el nivel de selección y contratación como en el de promoción, la plantilla es unánime a la hora de afirmar que no existen brechas de género en ninguna de las dimensiones anteriores.

El análisis de las políticas de conciliación y derecho a la vida identifica al Consorcio como un espacio laboral que favorece la atención a las necesidades de cuidados, interpretación que se refuerza a través de las opiniones de la plantilla. Una línea de mejora podría ser el cuidado a mayores y la conciliación más allá de la familia y el cuidado a menores.

Hay dos dimensiones donde se podría avanzar incorporando la perspectiva de género, la comunicación y la prevención de riesgos laboral. Junto a estas dos dimensiones, la formación es donde la organización tiene más campo de mejora, esto puede ser una oportunidad para introducir formación específica en temática de igualdad laboral.

La ausencia de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como la identificación de algún mito en torno a esta materia convierte también esta dimensión en un punto de interés de



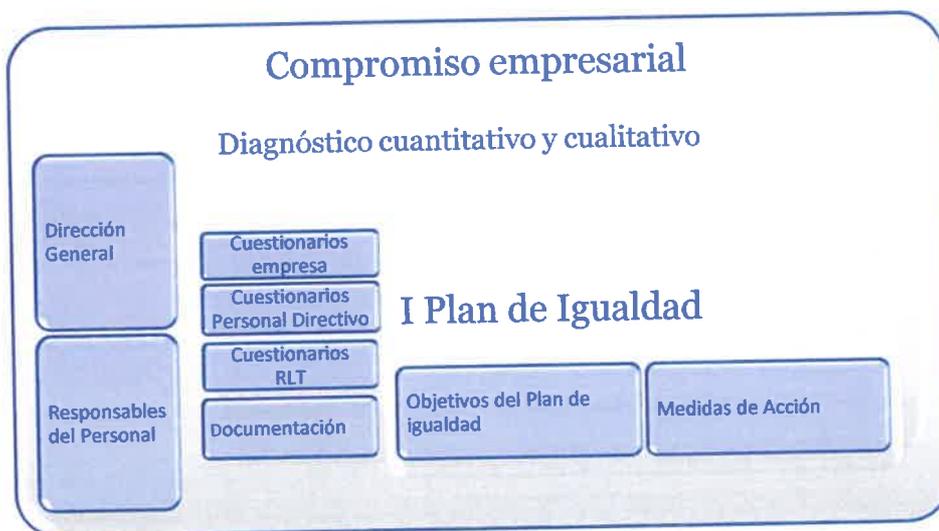
para el Plan de Igualdad. Considerando las particularidades del Consorcio se recomienda además que este protocolo sea elaborado.

Para finalizar, el Consorcio recibe una valoración muy positiva en relación a la igualdad de género considerando la mayoría de la plantilla que no existe margen de mejora. Puede ser que esté operando una interpretación de las entidades públicas como inmunes a la desigualdad de género, así podría ser interesante la sensibilización para reconocer la realidad de la administración, así como la porosidad de las organizaciones, públicas o privados, a las desigualdades estructurales de las sociedades en las que se integran.

Para ello se proponen tres líneas de intervención:

- **Prevención de la desigualdad de género en el ámbito laboral.** Articular actuaciones y procedimientos de actuación y seguimiento que mitiguen las desigualdades y estereotipos estructurales desde lo interno y desde lo externo.
- **Sensibilización y capacitación para la igualdad de género en el ámbito laboral.** Sensibilizar y capacitar en áreas claves comunicación inclusiva y no sexista, acoso sexual y por razón de sexo, igualdad laboral y perspectiva de género en la administración municipal.
- **Documentos estratégicos para la igualdad de género en el ámbito laboral.** Elaborar documentos claves como Políticas de Conciliación, Política de Formación y Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.

Metodología diagnóstica



¿Cómo se ha llevado a cabo?

Esta fase comprende todo el proceso de análisis de los datos e información recibida y la elaboración del diagnóstico de género. Para la realización de estas tres fases se ha llevado a cabo la revisión de la siguiente documentación:

- Instrucción 3/2019, de la Dirección General de recursos humanos y función pública, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la administración general de la Junta de Andalucía, de sus instituciones, agencias administrativa y agencias de régimen especial.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Página web: <https://ctja.es/>

Igualmente, se ha recibido información de RRHH en áreas claves para el diseño del futuro Plan de Igualdad cómo:

- Reclutamiento y selección de personal.
- Promoción profesional y desarrollo de carrera.
- Política salarial.
- Formación.
- Ordenación del tiempo de trabajo: corresponsabilidad.
- Política social, ayudas y bonificaciones.
- Comunicación interna.
- Representatividad.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Riesgos Laborales y salud laboral.
- Mujeres en situación de riesgo de exclusión.
- Convenio colectivo e igualdad.
- Información sindical.

La información recibida a través de las distintas fuentes ha permitido establecer las características de la plantilla de CTM Jaén y conocer, por un lado, la política de gestión del personal y, de otro, la percepción de la RLT y el personal Directivo de dicha política. Con toda esta información se ha llevado a cabo un análisis de género de la situación de igualdad de oportunidades de las trabajadoras y trabajadores de la plantilla, cuyos resultados se muestran en los siguientes apartados de este diagnóstico.

El período del proceso de recogida de información, comenzó el 20 de octubre de 2022 finalizando el 27 de octubre de 2022.

Personas que han intervenido en su elaboración:

En este proceso de elaboración han intervenido la comisión negociadora de igualdad, formada por la representación legal de la empresa y por la representación legal de las personas trabajadoras. Además, una consultora externa experta en igualdad de género ha realizado la labor técnica del proyecto, dando soporte técnico y asesoramiento durante las diferentes fases.

Informe de resultados de la auditoría retributiva y plan de acción

Las últimas modificaciones normativas en materia de Igualdad Laboral han atendido a uno de los resultados más visibles de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la brecha salarial.

Para ello han activado una serie de herramientas normativas, entre las que destaca el Real Decreto-ley 6/2019. Este documento introdujo la obligación del registro salarial en las empresas mediante la modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores; este Real Decreto modifica el artículo 46.2 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007 (LOIEMH), al incluir la auditoría salarial en el diagnóstico de los planes de igualdad además de prever su desarrollo reglamentario en el artículo 46.6 de esta misma ley.

Este hecho establece un vínculo entre el Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, al ser en este último donde se realiza el desarrollo reglamentario tanto del registro salarial como de la auditoría salarial. La finalidad es establecer medidas específicas en la empresa para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

En este sentido es fundamental cambiar la visión actual de la sociedad, especialmente de los hombres, y el papel que juegan las mujeres y los hombres. Concienciar y sensibilizar sobre la importancia de corregir las desigualdades, no solo como justicia social, también como un elemento estratégico de las organizaciones.

En primer término, resulta imprescindible clarificar algunos conceptos y señalar, posteriormente, cuáles son los principales factores identificados como causantes de la brecha

salarial en distintos estudios e investigaciones.

- La **retribución** entendida como el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario/a a la persona trabajadora en razón de la relación de trabajo (Art. 141 del Tratado de Ámsterdam).
- El concepto de **trabajo igual o trabajo de igual valor**, que se recoge por primera vez en un texto normativo en el Convenio 100 de la OIT de 1951, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, otras normativas y directivas y, más recientemente en el **RD902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Si bien la norma no exige un procedimiento específico que defina qué se entiende por puestos de trabajo de igual valor, sí está regulado en el **art. 28 del Estatuto de los Trabajadores**, *donde se establece que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes*. O sea, aquellos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a igualdad de capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), igualdad de responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad de los recursos materiales y de la información y sobre la seguridad y el bienestar de las personas) e igualdad de condiciones de trabajo. Es decir, aplicando tal y como requiere la norma los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.
- El **principio de transparencia retributiva** recogido en el Art. 3 del RD Ley 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el que se obliga a las empresas y a los convenios colectivos a integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos permiten obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. Este principio tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo

que concurre cuando desempeñando un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda identificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

La igualdad salarial es un derecho reconocido y amparado por la legislación internacional, europea, estatal y autonómica: mujeres y hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

En virtud de la información proporcionada por la organización (la Relación de puestos de trabajo, en adelante RPT), se realiza en diferentes categorías profesionales con las siguientes denominaciones de puestos de trabajo:

CATEGORÍA PROFESIONAL (según sistema de clasificación profesional)	PUESTO DE TRABAJO
Grupo 1. Licenciado	Dirección-Gerencia
Grupo 2. Personal Titulado Grado Medio	Personal Técnico transportes
	Personal Técnico económico – financiero
	Personal Técnico informática
Grupo 4. Auxiliar administrativo	Personal Auxiliar administrativo

Para la valoración de los cuatro puestos de trabajo se ha utilizado la herramienta de valoración de puestos de trabajo aprobada por orden ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Ministerio de Igualdad y que da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Además, la valoración de puestos efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre.

El procedimiento de valoración de puestos se ha construido a partir de estos elementos:

1.- Categorías de factores de valoración:

- **Naturaleza de las funciones o tareas:** es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- **Condiciones educativas:** aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- **Condiciones profesionales y de formación:** aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- **Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño:** aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

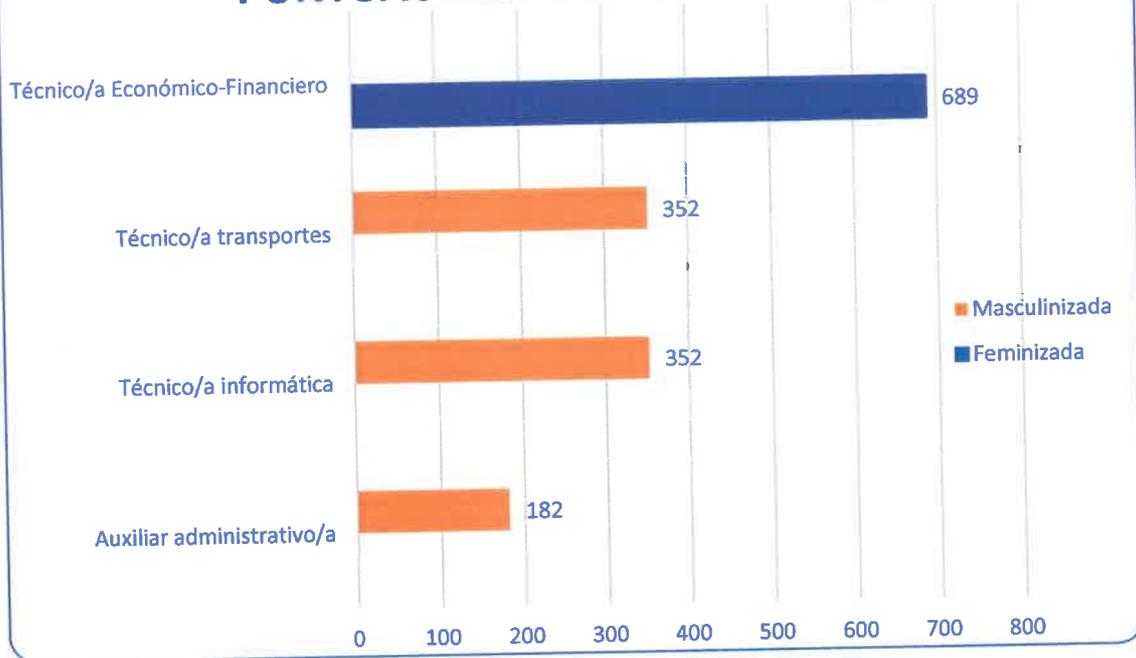
La clasificación anterior se desagrega en elementos denominados factores y subfactores de valoración, que permiten apreciar las características de un puesto de trabajo. Dentro de cada factor o subfactor existe una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que estos concurren para cada puesto de trabajo, existiendo un nivel cero o “no relevante” que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

La herramienta está elaborada sobre un total de 1000 puntos y agrupará los puestos de trabajo de igual valor.

Una vez realizada la valoración de puestos, la puntuación y distribución por sexo es la siguiente:



PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



A continuación, se analiza la categorización de cada uno de los puestos de trabajo, observando que son masculinizados los puestos:

- Técnico/a transportes
- Técnico/a informática
- Auxiliar administrativo/a

Por su parte, el único puesto feminizado es:

- Técnico/a Económico-Financiero

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Técnico/a Económico-Financiero	1	0	Feminizada
Técnico/a informática	0	2	Masculinizada
Técnico/a transportes	0	1	Masculinizada
Auxiliar administrativo/a	0	1	Masculinizada



A continuación, se muestran las agrupaciones o escalas en las que han quedado los 4 puestos de trabajo de CTM Jaén:



A continuación, se analizan los diferentes conceptos retributivos agrupados según el sistema de clasificación profesional y según la valoración de los puestos de trabajo:

Registro según la clasificación profesional aplicable a la empresa:

1. Importes equiparados promedios salario base, complementos salariales.
2. Importes equiparados medianas salario base, complementos salariales.

Registro según valoración de puestos de trabajo:

3. Importes equiparados promedios salario base y complementos salariales.
4. Importes equiparados medianas salario base y complementos salariales.

Así, tomando en su conjunto a la totalidad de la plantilla sin hacer desglose en función de la clasificación profesional:



	Nº	Salario base equiparado	C. destino	C. específico	C. antigüedad	Pagas extras	C. específico	C. Gerente	Total Compl. Salariales	Total Salario equiparado	Total retribuciones equiparadas
BRECHA		-10%	-7%	-3%	-23%	-5%	100%	0	-55%	-38%	-38%
Hombre	4	11.818€	6.915€	5.467€	1.543€	3.787€	938	0	18.651€	30.469€	30.469€
Mujer	1	13.041€	7.431€	5.620€	1.891€	3.990€	0€	10.171€	29.103€	42.144€	42.144€

Atendiendo al total de retribuciones equiparadas, se observa que las mujeres han percibido de media, un 38% más que los hombres, esto es debido a que la única persona de género femenino que presta servicios en el Consorcio ha estado percibiendo un complemento salarial por la asunción de funciones de Dirección-Gerencia.

Registro según la clasificación profesional aplicable a la empresa:

1. Importes equiparados promedios salario base y complementos salariales.

Si desglosamos la brecha obtenida (-38%) viendo cada uno de los grupos profesionales a los que están adscritos las personas trabajadoras, observamos que la brecha desciende en el grupo 2, pasando a ser de un 28% a favor de las mujeres.

	Nº	Salario base equiparado	C. destino	C. específico	C. antigüedad	Pagas extras	C. específico	C. Gerente	Total Compl. Salariales	Total Salario equiparado	Total retribuciones equiparadas
GRUPO 2		0%	0%	0%	-9%	0%	100%	0	-45%	-28%	-28%
Hombre	3	13.041€	7.431€	5.620€	1.733€	3.971€	1.250€	0	20.005€	33.046€	33.046€
Mujer	1	13.041€	7.431€	5.620€	1.891€	3.990€	0€	10.171€	29.103€	42.144€	42.144€

En cambio, como en el grupo 4 únicamente hay una persona de género masculino, y por tanto no es posible comparar salarialmente con las percepciones recibidas con personas de género femenino en su mismo grupo profesional. La brecha es del 100% a favor de los hombres al existir infrarrepresentación femenina en este grupo.



	Nº	Salario base equiparado	C. destino	C. específico	C. antigüedad	Pagas extras	C. específico	C. Gerente	Total Compl. Salariales	Total Salario equiparado	Total retribuciones equiparadas
GRUPO 4		100%	100%	100%	100%	100%			100%	100%	100%
Hombre	1	8.149€	5.369€	5.010€	973€	3.236€			14.589€	22.738€	22.738€
Mujer	0	0	0	0	0	0			0	0	0

Las diferencias por sexo para cada uno de los conceptos retributivos salariales corresponden a la caracterización de la plantilla, su antigüedad, y las diferencias en salarios por categoría profesional y puesto de trabajo. A su vez no se alcanza en ningún caso el 25% marcado por normativa. Así no se encuentra, en el análisis de los datos, diferencia alguna que deba ser justificada y para la que deba aplicarse medida correctiva alguna.

2. Importes equiparados medianas salario base y complementos salariales.

	Nº	Salario base equiparado	C. destino	C. específico	C. antigüedad	Pagas extras	C. específico	C. Gerente	Total Compl. Salariales	Total Salario equiparado	Total retribuciones equiparadas
BRECHA		0%	0%	0%	-14%	-1%	100%		-48%	-29%	-29%
Hombre		13.041€	7.431€	5.620€	1.654€	3.961€	825€	0	19.716€	32.758€	32.758€
Mujer		13.041€	7.431€	5.620€	1.891€	3.990€	0	10.171€	29.103€	42.144€	42.144€

	Nº	Salario base equiparado	C. destino	C. específico	C. antigüedad	Pagas extras	C. específico	C. Gerente	Total Compl. Salariales	Total Salario equiparado	Total retribuciones equiparadas
GRUPO 2		0%	0%	0%	0%	0%	100%		-42%	-26%	-26%
Hombre	3	13.041€	7.431€	5.620€	1.891€	3.990€	1.650€	0	20.501€	33.543€	33.543€
Mujer	1	13.041€	7.431€	5.620€	1.891€	3.990€	0	10.171€	29.103€	42.144€	42.144€

	Nº	Salario base equiparado	C. destino	C. específico	C. antigüedad	Pagas extras	C. específico	C. Gerente	Total Compl. Salariales	Total Salario equiparado	Total retribuciones equiparadas
GRUPO 4		100%	100%	100%	100%	100%			100%	100%	100%
Hombre	1	8.149€	5.369€	5.010€	973€	3.236€			14.589€	22.738€	22.738€
Mujer	0	0	0	0	0	0			0	0	0

Cuando se analiza la mediana, debemos tener en cuenta que la misma, sobre un conjunto de datos ordenados de menor a mayor, es justo el valor que se encuentra en el centro, dejando a un lado a aquellas personas que tienen un salario inferior y al otro, a aquellas que tienen un salario superior.

Observando en conjunto la mediana de las retribuciones totales de hombres y mujeres se observa brecha favorable a las mujeres de un 29%.

Al desglosar por grupos se observa que el grupo donde está encuadrada la única persona de género femenino arroja brecha favorable a las mujeres de un 26%. Por su parte, el grupo 4, completamente masculinizado arroja brecha del 100% favorable a los hombres al no existir ninguna mujer en ese grupo profesional.

Registro según valoración de puestos de trabajo:

Además de las tablas mostradas anteriormente, las organizaciones que realizan auditorías retributivas deben incluir los promedios y las medianas de las retribuciones de las agrupaciones que hayan resultado del proceso de valoración de puestos (puestos de igual valor) convenientemente desglosados por sexo.



3. Importes equiparados promedios salario base y complementos salariales.

	Nº	Salario base equiparado	C. destino	C. específico	C. antigüedad	Pagas extras	C. específico	C. Gerente	Total Compl. Salariales	Total Salario equiparado	Total retribuciones equiparadas
BRECHA		-10%	-7%	-3%	-23%	-5%	100%		-56%	-38%	-38%
Hombre	4	11.818€	6.915€	5.467€	1.543€	3.787€	938	0	18.651€	30.469€	30.469€
Mujer	1	13.041€	7.431€	5.620€	1.891€	3.990€	0	10.171€	29.103€	42.144€	42.144€

De media, las mujeres han percibido un 38% más que los hombres.

Si desglosamos la brecha obtenida en función de las escalas o agrupaciones, observamos lo siguiente:

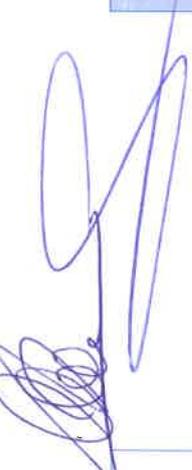
	Nº	Salario base equiparado	C. destino	C. específico	C. antigüedad	Pagas extras	C. específico	C. Gerente	Total Compl. Salariales	Total Salario equiparado	Total retribuciones equiparadas
BRECHA		-10%	-7%	-3%	-23%	-5%	100%		-56%	-38%	-38%
Hombre	4	11.818€	6.915€	5.467€	1.543€	3.787€	938	0	18.651€	30.469€	30.469€
Mujer	1	13.041€	7.431€	5.620€	1.891€	3.990€	0	10.171€	29.103€	42.144€	42.144€

	Nº	Salario base equiparado	C. destino	C. específico	C. antigüedad	Pagas extras	C. específico	C. Gerente	Total Compl. Salariales	Total Salario equiparado	Total retribuciones equiparadas
ESCALA 1		100%	100%	100%	100%	100%			100%	100%	100%
Hombre	1	8.149€	5.369€	5.010€	973€	3.236€			14.589€	22.738€	22.738€
Mujer	0	0	0	0	0	0			0	0	0



	Nº	Salario base equiparado	C. destino	C. específico	C. antigüedad	Pagas extras	C. específico	C. Gerente	Total Compl. Salariales	Total Salario equiparado	Total retribuciones equiparadas
ESCALA 4		100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%
Hombre	3	13.041€	7.431€	5.620€	1.733€	3.971€	1.250€		20.005€	33.046€	33.046€
Mujer	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0

	Nº	Salario base equiparado	C. destino	C. específico	C. antigüedad	Pagas extras	C. específico	C. Gerente	Total Compl. Salariales	Total Salario equiparado	Total retribuciones equiparadas
ESCALA 8											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	13.041€	7.431€	5.620€	1.891€	3.990€	0	10.171€	29.103€	42.144€	42.144€


 No existe brecha salarial en la escala 8 donde ha quedado agrupado el puesto de Técnico Económico-Financiero ya que no hay ninguna persona de género masculino que también haya quedado agrupada en esta escala y por tanto no cabe realizar equiparación salarial alguna.

4. Importes equiparados medianas salario base y complementos salariales.

	Nº	Salario base equiparado	C. destino	C. específico	C. antigüedad	Pagas extras	C. específico	C. Gerente	Total Compl. Salariales	Total Salario equiparado	Total retribuciones equiparadas
BRECHA		0%	0%	0%	-14%	-1%	100%		-48%	-29%	-29%
Hombre	4	13.041€	7.431€	5.620€	1.654€	3.961€	825€	0	19.716€	32.758€	32.758€
Mujer	1	13.041€	7.431€	5.620€	1.891€	3.990€	0	10.171	29.103€	42.144€	42.144€

	Nº	Salario base equiparado	C. destino	C. específico	C. antigüedad	Pagas extras	C. específico	C. Gerente	Total Compl. Salariales	Total Salario equiparado	Total retribuciones equiparadas
ESCALA 1		100%	100%	100%	100%	100%			100%	100%	100%
Hombre	1	8.149€	5.369€	5.010€	973€	3.236€			14.589€	22.738€	22.738€
Mujer	0	0	0	0	0	0			0	0	0

	Nº	Salario base equiparado	C. destino	C. específico	C. antigüedad	Pagas extras	C. específico	C. Gerente	Total Compl. Salariales	Total Salario equiparado	Total retribuciones equiparadas
ESCALA 4		100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%
Hombre	3	13.041€	7.431€	5.620€	1.891€	3.990€	1.650€		20.501€	33.543€	33.543€
Mujer	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0

	Nº	Salario base equiparado	C. destino	C. específico	C. antigüedad	Pagas extras	C. específico	C. Gerente	Total Compl. Salariales	Total Salario equiparado	Total retribuciones equiparadas
ESCALA 8											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	13.041€	7.431€	5.620€	1.891€	3.990€	0	10.171€	29.103€	42.144€	42.144€

Nuevamente, observando las medianas por escalas, no se observa brecha salarial a favor de los hombres.

Objetivos y estructura del Plan de Igualdad

Este Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres nace con el **Objetivo General de Impulsar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres de CTM Jaén** y tiene como fines principales:



1. Impulsar la transversalización del enfoque de género en la gestión interna de la organización.



2. Potenciar la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización.



3. Garantizar que la gestión de los Recursos Humanos se dirige a cumplir con los requisitos aplicables en materia de igualdad de oportunidades.



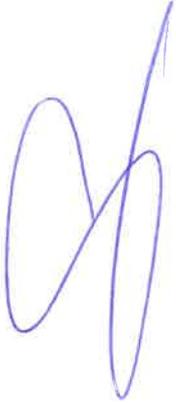
4. Asegurar que las necesidades e intereses de las mujeres están integradas en la cultura empresarial.



5. Seguir mejorando las condiciones de trabajo y de salud laboral de las mujeres y hombres de la plantilla.

Estos 5 grandes fines se han aterrizado en un plan de acción que se ha organizado atendiendo a **5 grandes áreas de intervención**:

- I. **Política y estructura de género de la organización:** donde se establecen los pilares para que la igualdad entre hombres y mujeres sea uno de los valores estratégicos de la organización y donde se desarrolla la estrategia de transversalización de género de **CTM Jaén**. Estrategia que incide en los mecanismos de seguimiento y coordinación, en el conocimiento y compromiso en materia de igualdad, así como en la toma de decisiones compartida por mujeres y hombres de la organización.

- 
- II. **Gestión de las personas:** con medidas dirigidas a garantizar una gestión de personas basada en la igualdad de trato y de oportunidad de mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación del personal, en la clasificación profesional del mismo, en la formación y en promoción profesional de la plantilla, así como, en las condiciones de trabajo y en el principio de equidad retributiva.
 - III. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:** donde se incluirán medidas de sensibilización que potencien la cooperación en los hogares entre hombres y mujeres y rompan con los estereotipos de género y que, además, promuevan la conciliación de la vida. Personal de la plantilla.
 - IV. **Salud laboral:** donde se recogen medidas para incluir el enfoque de género en el ámbito de la prevención y seguridad en el trabajo, así como para garantizar que la plantilla goce de un entorno de trabajo libre de todo tipo de acoso y discriminación.
 - V. **Comunicación y lenguaje no sexista:** por medio de la comunicación y el lenguaje que se emplea se transmiten valores en cuanto a igualdad e inclusión o, bien todo lo contrario.



Cada una de estas 5 áreas cuenta con un **objetivo específico** que determina el resultado buscado en cada una de ellas para lograr el objetivo general del Plan. Por su parte, como se muestra en el cuadro siguiente, cada objetivo específico se operativiza en un tercer nivel a través de **5 objetivos operativos** que aglutinan un total de **10 medidas** o acciones concretas que han sido acordadas entre **CTM Jaén** y la Representación Legal de las Trabajadores y Trabajadoras.



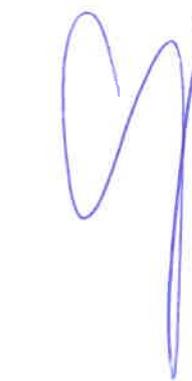
Plan de Acción

A continuación, se presentan las diferentes áreas de intervención, así como los diferentes objetivos estratégicos y operativos del I Plan Transversal para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

ÁREA I. POLÍTICA Y ESTRUCTURA DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN

ÁREA I **OBJETIVO ESPECÍFICO.** Integrar el enfoque de género en la decisión, planificación, ejecución y evaluación de las Políticas de CTM Jaén.

OBJETIVOS OPERATIVOS Y MEDIDAS				
1.1. Crear estructuras estables para mejorar la gestión y el conocimiento en materia de igualdad.				
P.1.1.1 Asegurar las asignaciones económicas necesarias para la implementación de las medidas del I Plan de Igualdad con presentación anual de informes de gastos por medidas o áreas realizadas.	Año1	Año2	Año3	Año4
Responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección. ▪ Comisión de seguimiento. ▪ Departamento Financiero 			
Indicadores.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acta de aprobación del presupuesto anual. ▪ Nº de informes de gastos presentados. 			
Presupuesto.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se determinará anualmente de acuerdo con las necesidades que se deriven de la implementación del Plan de Igualdad y atendiendo a la situación económica de la organización. 			
P. 1.1.2 Fortalecer y potenciar a la Comisión de seguimiento dotándola de un plan de trabajo anual en el que se podrá recoger el apoyo externo requerido para la ejecución e implementación de medidas y actuaciones concretas.	Año1	Año2	Año3	Año4
Responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección. ▪ Comisión de seguimiento. 			
Indicadores.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de trabajo anual de la Comisión de seguimiento. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos propios de los departamentos responsables. 			
P. 1.1.3 Formar en materia de igualdad de género a la totalidad de la plantilla	Año1	Año2	Año3	Año4
Responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección. ▪ Comisión de seguimiento. 			






Indicadores.	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas, desagregadas por sexo, que asisten a la formación. Grado de satisfacción de las personas asistentes, desagregadas por sexo, a través de un cuestionario de valoración.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Recursos propios de los departamentos responsables.

ÁREA II. GESTIÓN DE LAS PERSONAS

ÁREA II

OBJETIVO ESPECÍFICO. Garantizar una gestión de personas basada en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS OPERATIVOS Y MEDIDAS				
2.1 Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de gestión del personal.				
G.2.1.1 Velar porque el proceso de selección asegure la igualdad de mujeres y hombres a lo largo de todo el procedimiento garantizando la redacción del puesto con una denominación inclusiva del mismo.	Año1	Año2	Año3	Año4
Responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de seguimiento PRL. 			
Indicadores.	<ul style="list-style-type: none"> Fecha de revisión del proceso. 			
Presupuesto.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos propios de los departamentos responsables. 			
G. 2.1.2 Registro de la formación realizada anualmente desagregada por sexo, con especificación del número de horas y tipo de formación realizada.	Año1	Año2	Año3	Año4
Responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. Comisión de seguimiento 			
Indicadores.	<ul style="list-style-type: none"> Fecha de revisión del proceso. Formación realizada 			

[Handwritten signatures and marks on the left margin]



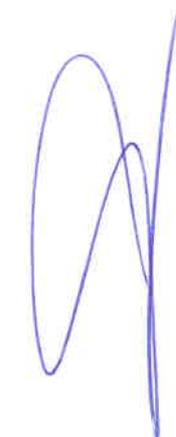
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Recursos propios de los departamentos responsables.
--------------------	---

ÁREA III. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

ÁREA III

OBJETIVO ESPECÍFICO. Fomentar la conciliación corresponsable de la vida profesional, personal y familiar, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, especialmente en las trabajadoras.

OBJETIVOS OPERATIVOS Y MEDIDAS				
3.1 Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.				
C.3.1.1 Elaborar un documento de Políticas de Conciliación en el que se reflejen las medidas de conciliación de la organización, dándole publicidad y haciéndolos accesible a toda la plantilla.	Año1	Año2	Año3	Año4
Responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de seguimiento Dirección. 			
Indicadores.	<ul style="list-style-type: none"> Informar a la plantilla de las medidas de conciliación disponibles, Informar a la comisión de seguimiento de los datos relativos al número de personas que se han acogido a medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal y laboral, desagregadas por sexo. Número de solicitudes desagregadas por sexo. Recopilar datos estadísticos, desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de los diferentes permisos. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Recursos propios de los departamentos responsables. 			






ÁREA IV. SALUD LABORAL

ÁREA IV

OBJETIVO ESPECÍFICO. Garantizar que la plantilla goce de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso, discriminación e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

OBJETIVOS OPERATIVOS Y MEDIDAS

4.1 Prevenir cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral.

S.4.1.1 Difundir el Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla.	Año1	Año2	Año3	Año4

Responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de seguimiento Dirección.
-------------------------	---

Indicadores.	<ul style="list-style-type: none"> Verificación de la existencia del documento. Número de actuaciones de información del protocolo. Grado de conocimiento por parte de la plantilla, desagregado por sexo, del protocolo.
---------------------	--

Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Recursos propios de los departamentos responsables.
--------------------	---

S.4.1.2 Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo con el fin de prevenir aquellos comportamientos o conductas inadmisibles de acoso en el entorno laboral.	Año1	Año2	Año3	Año4

Responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de igualdad. Dirección.
-------------------------	---

Indicadores.	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas, desagregadas por sexo, que asisten a la formación. Grado de satisfacción de las personas asistentes, desagregadas por sexo, a través de un cuestionario de valoración.
---------------------	---

Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Recursos propios de los departamentos responsables.
--------------------	---

ÁREA V. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

ÁREA V

OBJETIVO ESPECÍFICO. Asegurar el uso del lenguaje inclusivo explícito e implícito en las comunicaciones y documentos de la organización, tanto en las internas como en las externas.

OBJETIVOS OPERATIVOS Y MEDIDAS

5.1 Eliminar el uso del lenguaje sexista en la documentación y comunicaciones de la organización.

C. 5.1.1 Revisar y adaptar la documentación interna y externa para eliminar el lenguaje no sexista (ofertas de empleo, web,...)	Año1	Año2	Año3	Año4

Responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. Comisión de seguimiento.
-------------------------	--

Indicadores.	<ul style="list-style-type: none"> Número de documentos revisados y adaptados al lenguaje inclusivo. Número y tipo de cambios realizados. Verificación de las modificaciones realizadas a la documentación.
---------------------	--

Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Recursos propios de los departamentos responsables.
--------------------	---

C. 5.1.2 Introducir criterios del lenguaje no sexista en la comunicación de la organización mediante la elaboración de un Manual del lenguaje inclusivo.	Año1	Año2	Año3	Año4

Responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. Comisión de seguimiento.
-------------------------	--

Indicadores.	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas, desagregadas por sexo, que asisten a la formación. Grado de satisfacción de las personas asistentes, desagregadas por sexo, a través de un cuestionario de valoración.
---------------------	---

Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Recursos propios de los departamentos responsables.
--------------------	---

Equipo de Igualdad para la Implantación, Seguimiento y Evaluación

En el Plan de Igualdad, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del Plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación del Consorcio y la de las personas trabajadoras, y que en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Una vez obtenida la correspondiente inscripción del Plan de Igualdad en REGCON, dentro del plazo de 1 mes se celebrará la oportuna reunión para constituir mediante acta la oportuna comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, así como para definir su régimen de funcionamiento interno.

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

La implantación del Plan estará liderada por la **Comisión de seguimiento**, asumiéndose así las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, la coordinación de las personas responsables implicadas, su seguimiento, así como los plazos para su evaluación.
- Aclarar las dudas que surjan a la plantilla con el fin de facilitar la correcta interpretación y la comunicación en lo que al Plan se refiere.
- Realizar las labores de información, comunicación y sensibilización a la plantilla en todos los temas referidos al Plan para la Igualdad.
- Seguir y evaluar periódicamente el cumplimiento del Plan, realizar la evaluación final, emitir informes de valoración indicando las medidas a tomar en cada caso y elaborar un nuevo Plan acorde a los resultados obtenidos.

Mecanismos de resolución de conflictos

Para la resolución de posibles discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión de seguimiento sobre la aplicación, el seguimiento o la evaluación del Plan que no pudieran resolverse con los mecanismos previstos en el reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de igualdad, se acogerá, previa intervención de la Comisión Paritaria del Convenio, a los mecanismos previstos legalmente.

Medios y recursos para la implantación del Plan

El Plan para la Igualdad de oportunidades de los hombres y las mujeres de CTM Jaén contará con los equipos y medios suficientes para cumplir con los objetivos propuestos. Asimismo, parte de las acciones planteadas no requerirán de dotación presupuestaria específica, puesto que constituyen iniciativas que se desarrollarán dentro de actuaciones ya vigentes o que serán desarrolladas por personas de la plantilla y con recursos materiales, económicos y temporales ya disponibles.

El esfuerzo inversor que se estima vendrá determinado por el posible coste económico de la implantación de algunas acciones, principalmente pensando en la dedicación que tendrá la gestión global e implantación interna -en número de personas y en número de horas-.

Se adjunta un modelo de ficha para detallar el presupuesto previsto para la realización del Plan, indicando los conceptos y la cuantía aproximada.

CONCEPTO	TOTAL (euros)
TOTAL	



Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.

Planificación y calendario de actuaciones por año.

AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4
Medida 1.1.1.: Asegurar las asignaciones económicas necesarias para la implementación anual de los informes de gastos por medidas o áreas realizadas. Fecha de inicio: 18-07-2023 Fecha de fin: 17-07-2027			
Medida 1.1.2.: Fortalecer y potenciar a la Comisión de Igualdad dotándola de un plan de trabajo anual en el que se podrá recoger el apoyo externo requerido para la ejecución e implementación de medidas y actuaciones concretas. Fecha de inicio: 18-07-2023 Fecha de fin: 17-07-2027			
Medida 1.1.3: Formar en materia de igualdad de género a la totalidad de la plantilla. Fecha de inicio: 01-01-2024 Fecha de fin: 31-03-2024			
	Medida 2.1.1.: Velar que el proceso de selección asegure la igualdad de mujeres y hombres a lo largo de todo el procedimiento garantizando la redacción del puesto con una denominación inclusiva del mismo. Fecha de inicio: 18-07-2023 Fecha de fin: 17-07-2027		
	Medida 2.1.2.: Registro de la formación realizada desagregada por sexo, con especificación del número de horas y tipo de formación. Fecha de inicio: 01-01-2024 Fecha de fin: 17-07-2027		
		Medida 3.1.1.: Elaborar un documento de Políticas de Conciliación en el que se reflejen las medidas de conciliación de la organización, dándole publicidad y haciéndolos accesible a toda la plantilla. Fecha de inicio: 01-01-2024 Fecha de fin: 29-02-2024	
Medida 4.1.1.: Difundir el Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla. Fecha de inicio: 18-07-2023			

Fecha de fin: 17-07-2027

Medida 4.1.2.: Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo con el fin de prevenir aquellos comportamientos o conductas inadmisibles de acoso en el entorno laboral.

Fecha de inicio: 01-04-2024

Fecha de fin: 30-06-2024

Medida 5.1.1.: Revisar y adaptar la documentación interna y externa para eliminar el lenguaje no sexista (ofertas de empleo, web, ...)

Fecha de inicio: 18-07-2023

Fecha de fin: 17-07-2027

Medida 5.1.2.: Introducir criterios del lenguaje no sexista en la comunicación de la organización mediante la formación específica e lenguaje inclusivo para toda la plantilla.

Fecha de inicio: 01-09-2024

Fecha de fin: 30-11-2024

Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad

La evaluación de un Plan de Igualdad, recogido en el art. 46.6 de la Ley 3/2007 y en el art. 9.6 del Real Decreto 901/23020, es uno de los procedimientos fundamentales del proceso, ya que permite obtener información sobre el grado de consecución de los objetivos planteados para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y analizar el impacto que, las medidas implementadas han tenido en la organización. Además, no solo aporta una visión sobre el cumplimiento de los objetivos, sino que, aporta información sobre las limitaciones y las oportunidades encontradas en el desarrollo del plan, y sobre el impacto que han tenido las distintas medidas en cuanto al desarrollo laboral y personal de la plantilla.

La presentación de las medidas del *I Plan de Igualdad de Oportunidades* entre Mujeres y Hombres de **CTM Jaén** incorpora una serie de indicadores mínimos que facilitan la recopilación de la información para que se pueda medir a corto plazo el grado de ejecución de cada medida, a medio plazo la repercusión que tiene la implementación de las medidas y a largo plazo los cambios que se vayan produciendo al interior de la organización.

La Comisión de seguimiento llevará a cabo un seguimiento continuado sobre la aplicación de las medidas y actuaciones que prevé el Plan. Para ello, planificará reuniones de seguimiento con las diferentes áreas implicadas con el objetivo de coordinar las diferentes actuaciones, conocer las posibles dificultades o incidencias que puedan surgir o aquellas consultas o análisis que sean necesarios y recabar información sobre el grado de implementación de las medidas y consecución de objetivos. Para esta información también podrá utilizar las fichas de seguimiento, cuyo modelo se encuentra en este Plan. Con estas reuniones periódicas, la Comisión de seguimiento, en cada año de vigencia, realizará un informe sobre la progresión prevista y la ejecutada, que podrá dar lugar a la replanificación que se considere necesaria, con objeto de garantizar los mejores resultados posibles.

Los informes de seguimiento y la evaluación final serán hechos públicos entre la plantilla compartiendo su contenido a través del medio que la empresa considere más efectivo para que llegue a todo el personal.

El plan de igualdad podrá revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose con la consecución de sus objetivos.¹

Al finalizar la vigencia del Plan (17-07-2027) se llevará a cabo una evaluación final en la que se recogerán los resultados más relevantes y los avances conseguidos con la implementación de este, tomando como referencia el punto de partida obtenido mediante el diagnóstico de la situación elaborado con carácter previo al diseño de este Plan.

Este análisis, cuantitativo y cualitativo, establecerá un nuevo diagnóstico de la situación de la organización que servirá de inicio para la elaboración y establecimiento de un nuevo Plan de Igualdad.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Para conocer la efectividad real del Plan de igualdad se evaluará a través de diferentes tipos de indicadores:

a.- Evaluar los resultados:

- Nivel de ejecución del Plan.

¹ RD 901/2020. Art. 9.4

- Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas,
- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Efectos no previstos del Plan en la empresa.
- Otros.

b.- Evaluar los procesos

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros.

c.- Evaluar el impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

A continuación, se incluye a modo de ejemplo una propuesta de ficha de seguimiento anual:

FICHA DE SEGUIMIENTO Año.....							
1.1. Objetivo específico:							
P.1.1.1 Medida:				Año1	Año2	Año3	Año4
Responsabilidad.							
Indicadores.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indicador 1 ▪ Indicador 2 						
Presupuesto ejecutado	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 						
EJECUCIÓN							
Resultados de los Indicadores	indicador 1:			Indicador 2:			
Grado de ejecución*							
Observaciones del seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dificultades en la ejecución: ▪ Observaciones: ▪ Recomendaciones: 						

*Grado de ejecución:

- Color verde: "Realizada": la acción se ha ejecutado en el periodo de ejecución establecido.
- Color amarillo: "Realizada parcialmente" bien porque al finalizar la vigencia del Plan han existido factores externos que hicieron imposible la ejecución de dicha acción, se ha sustituido por alguna otra equivalente que se ajustaba mejor al cumplimiento del objetivo o bien porque está en proceso de ejecución y requiere de un tiempo adicional o ampliación en el siguiente Plan.
- Color rojo: "No realizada": la acción no se ha ejecutado durante la vigencia del Plan.

La propia Comisión Negociadora de igualdad, será la encargada de la evaluación y seguimiento del Plan que, si fuese necesario, podrá contar con asesoramiento técnico de personas expertas en la materia.

A tal efecto establecerá en sus normas de funcionamiento interno, como mínimo los siguientes aspectos:

- A) Elaborar semestralmente un informe de seguimiento de las medidas que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos, así como, de las dificultades que pudieran darse en la implantación de alguna medida concreta.
- B) Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, proponiendo en su caso su modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- C) Evaluación anual del cumplimiento, implantación y desarrollo del Plan de Igualdad.
- D) Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del plan.
- E) Adaptación del Plan de Igualdad ante cualquier disposición legal o reglamentaria que le afecte.

Para un adecuado seguimiento de lo acordado, se reunirá, como mínimo y de manera ordinaria una vez al cuatrimestre, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias cuando la mayoría de sus miembros así lo consideren, debiendo haber recibido toda la información necesaria respecto a la implantación de medidas y evolución de los indicadores con, al menos, dos semanas de antelación.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión Negociadora, de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios habituales y razonables necesarios, como un lugar adecuado para celebrar las reuniones, además de la información y documentación necesaria.

Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión

El Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados siguientes:
 - Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
 - El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o con el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad. No obstante, se realizará una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
 - Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
 - Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
 - Cuando una resolución judicial condene a la organización por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

En caso de discrepancia en la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del CTM Jaén sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Vigencia del Plan de Igualdad

El contenido del presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, tendrá inicialmente el plazo de **4 años de vigencia** para la consecución de los objetivos, a partir de la firma de su contenido, esto es desde 18-07-2023 hasta el 17-07-2027

Definición de los conceptos claves del Plan de Igualdad

- ⇒ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Constituye *acoso sexual* cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 2/2007).
Constituye *acoso por razón de sexo* cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art- 7.2. Ley 2/2007).
El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).
- ⇒ **Acción Positiva:** Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo

el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).

- ⇒ **Conciliación:** Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- ⇒ **Corresponsabilidad:** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.
- ⇒ **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- ⇒ **Desagregación de datos por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- ⇒ **Discriminación directa e indirecta:** Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI). Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).
- ⇒ **Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- **Discriminación Horizontal:** Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.
- **Discriminación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.
- **Diversidad de Género:** Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.
- **Doble/Triple Jornada:** Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.
- **Empoderamiento:** Término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1.995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- **Espacio Privado:** Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público. Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).
- **Espacio Público:** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto, visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad... situación absolutamente contraria a la de las mujeres.
- **Igualdad de Género/Discriminación de Género:** La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tiene el mismo

valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

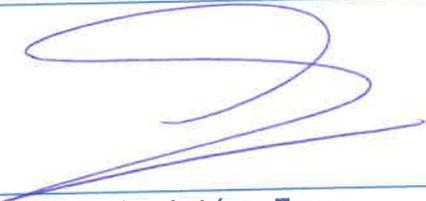
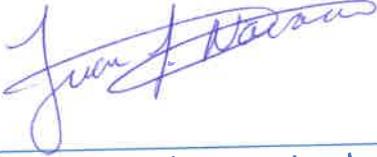
- ➔ **Impacto de Género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- ➔ **Igualdad de Oportunidades:** Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).
- ➔ **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:** Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).
- ➔ **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante,

siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. (Art. 5 Ley 3/2007).

- ⇒ **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Art. 3 Ley 2/2007)
- ⇒ **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007)
- ⇒ **Plan de Igualdad:** Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- ⇒ **Segregación Vertical:** cuando el número de mujeres en relación con el de hombres decrezca ostensiblemente a medida que se asciende en la estructura de la organización, es decir, cuando se concentran muchas trabajadoras en puestos de la parte baja de la pirámide, pero no se encuentran, o solamente en un número muy reducido, en la parte más alta correspondiente a los puestos de decisión.
- ⇒ **Segregación Horizontal:** se refiere a la concentración de mujeres, dentro del mismo nivel profesional, en determinados puestos (por ejemplo, administración, limpieza, etc.).
- ⇒ **Tutela judicial efectiva:** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo establecido en el art. 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

En Jaén a 18 de julio de 2023

En representación de la Empresa	En representación de las trabajadoras y los trabajadores
	
<p>Sergio López Torres</p>	<p>Cecilia Cueva Navarro</p>
	
<p>Ana Valencia Ortiz</p>	<p>Juan José Navarro Jurado</p>

