



**CIUDAD
AUTÓNOMA
DE CEUTA**

**CONSEJERÍA DE HACIENDA
Y RECURSOS HUMANOS**

DIRECCION GENERAL DE
RECURSOS HUMANOS

I PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA



ÍNDICE

- 1 Introducción y Marco Normativo de referencia.**
- 2 Ámbito de aplicación.**
- 3 Vigencia del Plan.**
- 4 Objetivos del Plan.**
- 5 Diagnóstico de situaciones: Resultados, acciones y estructuración.**
 - 5.1 Acceso al Empleo Público.**
 - 5.2 Formación.**
 - 5.3 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**
 - 5.4 Situaciones de especial protección.**
 - 5.5 Retribuciones.**
 - 5.6 Sensibilización.**
- 6 Seguimiento, desarrollo y evaluación del Plan.**



1.- INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

La Constitución Española propugna la igualdad, en su artículo primero, como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico, proclamando, en su artículo catorce, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo nueve, punto dos, de la Norma Fundamental, consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando su participación en la vida política, económica, cultural y social.

Estos principios igualmente constituyen pilares fundamentales en los tratados internacionales y de la Unión Europea a la que pertenecemos

Así en primer lugar, a nivel internacional se puede afirmar categóricamente que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

En segundo lugar y refiriéndonos al ordenamiento jurídico de la Unión Europea, la igualdad viene también a ser un principio fundamental en el ámbito de la Unión. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros, destacando por su importancia dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Volviendo al ordenamiento jurídico español, hay que destacar, en primer lugar, que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prohíbe cualquier discriminación por motivos de género o sexo, al tiempo que obliga a adoptar actitudes activas para garantizar la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la sociedad española. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo. Es con esta Ley por tanto, cuando se comienza la



andadura de los Planes de Igualdad en todos sus ámbitos, incluido el que a nosotros nos afecta que es el de la empresa, promoviendo una actitud activa para ello. Paralelamente es la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), específicamente en el apartado 2 de su Disposición adicional 8ª, la que recoge el mandato general dirigido a las Administraciones Públicas para elaborar y aplicar un Plan de Igualdad para los trabajadores/as dependientes de ellas. En esta Ley, de manera expresa, se obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y por ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres; de igual modo, obliga a las Administraciones Públicas a elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo el personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

En resumen, la obligación de elaborar Planes de Igualdad para las personas trabajadoras del sector público está recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que afecta directamente a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos; por otro lado el Estatuto Básico del Empleado Público que implica a todas las Administraciones Públicas.

En este marco, la Ciudad Autónoma de Ceuta, tiene como compromiso promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en toda su dimensión. El desafío es implementar y modernizar políticas destinadas a combatir las discriminaciones y desigualdades y activar mecanismos favorecedores en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

La Ciudad entiende que es necesario la creación y aprobación del Plan de Igualdad específico para el personal laboral y funcionario de la Ciudad, dando cumplimiento a las normas legales establecidas. Ya en la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo de Estatuto de Autonomía de Ceuta, en el preámbulo menciona que la igualdad de los ceutíes sean reales y efectivas, y ahora se trata de aprobar y aplicar dicho Plan en el ámbito del empleado público.

Con los objetivos contenidos en este Plan y con las acciones y medidas previstas para conseguirlos, la Ciudad Autónoma de Ceuta pretende elaborar una herramienta que permita la consecución y la defensa de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Sin perjuicio de que la Ciudad Autónoma de Ceuta ha venido aplicando de manera automática todas aquellas medidas relativas a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que desde la Administración General del Estado se han venido aprobando, como puede ser todas aquellas medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Plan Concilia), ahora se trata de continuar y avanzar aún más en la defensa de la igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres dentro del marco del empleo público de la Ciudad.

Las medidas contenidas en este Plan buscan atajar los posibles desequilibrios que pudieran existir y promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la Administración de la Ciudad, convencidos de que dichas medidas promoverán una mayor responsabilidad social en nuestra Administración que contribuirá al beneficio de las empleadas y empleados públicos y que redundará en el conjunto de la sociedad en general.



Concibiendo el Plan de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, La Ciudad Autónoma de Ceuta junto con la representación legal de las personas trabajadoras ha elaborado un diagnóstico previo acerca de la situación del personal laboral y funcionario, y de acuerdo a él se han acordado y aprobado las medidas expuestas y contenidas en el presente plan.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Plan será de aplicación general al personal funcionario y laboral de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

3.- VIGENCIA DEL PLAN.

El Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Ciudad Autónoma de Ceuta tendrá una vigencia de 4 años, manteniendo su vigencia hasta la aprobación de un nuevo plan.

4.- OBJETIVOS DEL PLAN.

Este Plan tiene como objetivo general la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Ceuta. Para ello en el ámbito propio de la Ciudad se creará una Comisión de Igualdad que conocerá e informará de todos los asuntos y materias a las que hace referencia el presente plan.

Con este fin se establecen los siguientes objetivos específicos que se desarrollan mas adelante:

- a) Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo y en las condiciones del mismo.
- b) Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- c) Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades,
- d) Elaborar un Protocolo de Actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por otra, parte los principios que rigen el Plan de Igualdad, son los siguientes:

1.- Transversalidad, ya que la perspectiva de género implica a todas las Áreas y ámbitos de actuación de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

2.- Generalidad, puesto que pretende incidir de modo positivo no sólo en la situación de las mujeres, sino en todo el personal que presta sus servicios en el Ciudad Autónoma de Ceuta.



3.–El Plan de Igualdad es dinámico, puesto que es progresivo y está sometido a los cambios que se consideren necesarios para su efectividad y permanente actualización.

4.–Flexibilidad, pues se confecciona a medida y en función de las necesidades y posibilidades de la organización.

5.–El Plan de Igualdad tiene un alcance temporal que finaliza cuando se consiga la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

6.–Finalmente el Plan de Igualdad requiere de la participación de distintos actores municipales, a los que involucra en la implementación y desarrollo del mismo.

5.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: RESULTADOS, ACCIONES Y ESTRUCTURACIÓN.

Para poder elaborar el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Ciudad Autónoma de Ceuta es necesario conocer la situación previa existente, con el fin de efectuar un análisis que nos permita identificar, a la vista de los datos obtenidos, si existe desigualdad o discriminación.

Para ello, se han recabado datos sobre la Administración de la Ciudad de Ceuta, desagregados en función de la variable sexo, y se ha realizado un análisis de la situación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la plantilla. Partiendo del análisis efectuado se ha dividido la acción a emprender a través del presente Plan en seis ejes principales que son: Acceso al empleo; formación; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; situaciones de especial protección; retribuciones; y Sensibilización y comunicación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Analizado cada uno de estos ejes se establecen una serie de acciones o medidas relativas a los mismos y en orden a la defensa y promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De los datos obtenidos a la hora de realizar el diagnóstico, se ha entendido de acuerdo con la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres que existe una situación equilibrada cuando la distribución por sexo se encuentra en los límites del 40 al 60 % para ambos

El Plan se ha estructurado en seis Áreas para su funcionalidad y fácil manejo, y cada una de ellas va acompañada de las medidas y actuaciones específicas que se han considerado pertinentes en estos momentos, medidas y actuaciones que son lo suficientemente concretas para que puedan aplicarse y posteriormente evaluarse, sin perjuicio de ampliarlas o profundizar en ellas a medida que se vayan cumpliendo objetivos y apareciendo nuevos retos a conquistar.

A continuación se presenta el diagnóstico de cada uno de los ejes o acciones enunciados y las medidas de actuación propuestas:



5.1. Acceso al empleo público.

El acceso al empleo público en la Ciudad Autónoma de Ceuta no muestra desigualdad significativa. Ya que la preocupación esencial ha sido garantizar los principios de capacidad, mérito e igualdad, así como la transparencia de los procesos selectivos. No obstante la Ciudad Autónoma de Ceuta tiene como objetivo principal en este punto, eliminar toda discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo público que pueda existir, además de eliminar cualquier obstáculo que pueda conllevar algún tipo de discriminación en dicho acceso.

Actualmente existen varios sistemas de acceso al empleo de la Ciudad. Por un lado, están las Bases concretas que se realiza para la provisión de plazas con carácter fijo o definitivo (Funcionario de carrera o Laboral fijo) y por otro, las Bases para cubrir necesidades de personal temporal. Así, estas últimas denominadas Bases genéricas y las respectivas Bolsas de Trabajo, además de cumplir con los principios constitucionales de igualdad mérito y capacidad, incluyen medidas de especial consideración favoreciendo el acceso de las mujeres desempleadas de larga duración así como de las víctimas de violencia de género, por entender que son colectivos vulnerables que sufren desventajas en el acceso al empleo público, valorando estas circunstancias de manera especial en el baremo de puntos, tal y como viene recogido en el BOCCE de 2 de marzo de 2010.

Se puede afirmar, por tanto, que la Ciudad Autónoma de Ceuta ya ha actuado firmemente en el acceso al empleo público estableciendo unas condiciones favorables de los colectivos citados en orden a contribuir a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la plantilla.

Por otra parte, y en todos los procesos selectivos se ha pretendido que la constitución de los Tribunales de selección de personal sean paritarios en su composición por sexos.

En definitiva, se puede resaltar la existencia ya de medidas de protección hacia la víctima por violencia de género y a las mujeres en general.

Examinadas las estadísticas de ingreso se puede afirmar que existe proporcionalidad entre el número de aspirantes y los candidatos y candidatas que en la actualidad superan los procesos selectivos tanto por acceso libre como por promoción interna aunque existe una cierta masculinización y feminización en algunas categorías profesionales de la Ciudad. Destacan determinados puestos con una fuerte presencia de un sexo como puede ser en los Cuerpos de la Policía Local y del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento o los/las Técnicos en Jardín de Infancia.

Analizando la proporción se comprueba fácilmente como los aspirantes son de uno u otro sexo sin que haya una causa atribuible a la Administración. Incluso, se puede destacar, como en las pruebas selectivas en la que existen ejercicios físicos se pondera la puntuación de la mujer participante en su favor. Esta medida ya existe, desde hace años, y viene aplicándose en todas las Bases que conlleva la realización de ejercicios de carácter físico.



Pero, como se ha dicho anteriormente, en términos absolutos destaca que la presencia de la mujer en el empleo público no llega a la paridad establecida en la relación 60-40% aunque se acerca a dicha paridad (36,38%). No obstante, como se ha dicho, se trata de una estadística en términos absolutos ya que si no tenemos en cuenta los cuerpos de Policía Local y Bomberos en la que la presencia masculina es prácticamente absoluta, la estadística da un vuelco más favorable de presencia femenina, siendo el porcentaje de mujeres de un 42,07 %. Como se ha expuesto anteriormente, no es atribuible a la administración la presencia superior o total del hombre en dichos Cuerpos ya que sí existen medidas favorecedoras para el ingreso de la mujer en los mismos además que el ingreso es proporcional al número de mujeres aspirantes a cada una de las pruebas.

En cuanto a las promociones internas podemos decir que sí existe una paridad o equilibrio entre las mujeres y hombres que han promocionado en el periodo estudiado de los últimos seis años. (43% mujeres, 57% hombres).

En cuanto a la distribución por grupos destaca que la mayor concentración de mujeres se encuentra en el grupo A2 mientras que la de hombre se encuentra en el grupo C1. También destaca que en términos porcentuales es mayor la representación de la mujer en el grupo A1 que la de los hombres y menor en el Grupo AP que el de hombres, por lo que no se observa disfuncionalidad alguna a este respecto.

ACCIONES:

a.- Todas las convocatorias recogerán en las respectivas bases, una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

b.- En las convocatorias de selección se impulsará un mayor control en la composición de los Tribunales de selección en tanto se mantenga una paridad efectiva en presencia de mujeres y hombres, respetándose la composición equilibrada de al menos el 40% de cada sexo, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

c.- Por otra parte, se mantendrá, al menos, la valoración de méritos de la Bases Genéricas publicadas en el BOCCE el 2 de marzo de 2010,"1.-Por ser víctima de la violencia de género debidamente acreditado se otorgará 5 puntos. 2.-Por ser mujer desempleada de larga duración (más de 24 meses) se otorgará 2 puntos. 3.- Por ser mujer que ingresa o reingresa en el mercado de trabajo, habiendo sido madres en los 24 meses anteriores se otorgará 2 puntos". Se estudiará la posibilidad de su extensión y aplicación al resto de convocatorias futuras, sin perjuicio de la necesidad de negociación con las centrales sindicales con representación en la Ciudad.

d.- Se incorporará a los temarios de cada convocatoria que se realice, un tema, al menos, específico a la igualdad efectiva de las mujeres y hombres, que se incorporará como tema de la parte general de la oposiciones.



e.- En las convocatorias para plazas que requieran una prueba de carácter físico, se incluirán un baremo o condiciones especiales para posibilitar la participación de la mujer, y así equilibrar la presencia de hombres y mujeres en determinados puestos.

f.- A la finalización de cada proceso selectivo se hará un estudio sobre el resultado del mismo, en cuanto que haya un equilibrio de representación proporcional de aspirantes por sexos que hayan participado en dichas pruebas.

5.2 Formación.-

Del diagnóstico realizado en el ámbito formativo, es necesario destacar como primer elemento la escasa participación en general del personal laboral y funcionario en los cursos de formación programados por la Ciudad Autónoma. Es de resaltar que actualmente no se rechazan solicitudes de ningún aspirante para los cursos de formación, por lo que la participación a los mismos no viene limitada en ningún caso, por existir más solicitudes que plazas, siendo las mujeres las que más motivación tienen para formarse a tenor de los datos. Hay una mayor asistencia de mujeres que de hombres en general en las acciones formativas (59,09% mujeres, 40,91% hombres) .

En relación a los contenidos de los cursos formativos, la Ciudad Autónoma de Ceuta inició en el ejercicio 2010 la impartición de cursos de formación y sensibilización de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, siendo intención de la Ciudad seguir fomentando la impartición de dichos cursos dirigidos a todo el personal, fomenten la igualdad de trato entre mujeres y hombres, la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad. Igualmente se inició en el ejercicio 2010 una serie de acciones para favorecer la vida personal del empleado/a público/a como son aquellas relativas a técnicas de relajación que contribuyen a la eliminación del estrés laboral así como otras relativas al desarrollo personal.

ACCIONES

a.- La Ciudad Autónoma de Ceuta continuará fomentando en los sucesivos Planes de formación la impartición de al menos, un curso de Formación Continua destinado al fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como en su caso, aquellos otros relacionados con la lucha contra la violencia de género, la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

b.- La Ciudad velará por que el lenguaje utilizado en el material didáctico no sea sexista.

c.- Se velará porque en aquellos cursos donde la demanda supere a la oferta la Ciudad seleccionará a los alumnos de acuerdo a los criterios de paridad entre sexos.

d.-Fijar criterios que valoren las acciones formativas en materia de igualdad en los ascensos y promociones.

e.- Cuando proceda la contratación de acciones formativas con Empresas, fomentar el que se haga con aquellas que hayan sido reconocidos por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad con el distintivo "Igualdad en la Empresa" al que se refiere el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.



5.3 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las medidas de conciliación se dirigen a mujeres y hombres y tienden a alcanzar un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, a favorecer una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito privado. En definitiva se trata de ordenar el tiempo de trabajo de los empleados y empleadas de la Ciudad para mejorar tanto sus condiciones de vida privada como profesional. La Ciudad Autónoma de Ceuta ha aplicado desde un principio las medidas que en su origen se establecieron a través del Plan Concilia, mediante la debida adaptación a las peculiaridades de la Ciudad. De los datos observados y de la experiencia en esta materia se puede decir que existe un bajo porcentaje de trabajadoras y trabajadores que han optado por algún tipo de permiso para el cuidado de hijos, hijas o personas dependientes, y prácticamente nula el uso de excedencias por cuidado de hijos e hijas tanto por uno como por otro sexo, por lo que una de las líneas de trabajo en este ámbito se enmarca dentro de la difusión de la información a la plantilla.

Por otra parte, resaltar que en el plano del ámbito personal la ciudad lleva dos ejercicios incluyendo en el plan de formación cursos tendentes a eliminar el estrés laboral como son las técnicas de relajación que han tenido una gran acogida y un resultado exitoso.

Hay que hacer hincapié en el hecho de que la Ciudad ha aplicado inmediatamente las novedades que a lo largo de estos años se han producido en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ya existen en nuestro Acuerdo Regulador/ Convenio colectivo una serie de derechos relativos a la materia que sin ánimo de establecer una relación exhaustiva de los mismos destacamos: permiso de lactancia materno y paterno retribuida, permisos por enfermedad de familiares, permisos retribuidos que traen causa de situaciones familiares (matrimonio, separación, divorcio, constitución de parejas de hecho,...); aplicación de excedencias por cuidado de hijos e hijas menores así como para personas en situación de dependencia; permisos por adopción; flexibilidad en el horario de entrada y salida o la reducción de jornadas, por ejemplo. Pero independientemente de lo recogido expresamente en el Acuerdo Regulador/Convenio Colectivo, la realidad es que se ha aplicado las novedades legislativas en la materia de manera inmediata bien fuera porque tuviera rango de ley, bien porque al no tener dicho rango se aplicara a través de la aprobación del Plan Concilia previa negociación con las centrales sindicales con representación.

Con este Plan de igualdad se tiene como objetivo en esta materia el apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional sin perjuicio de la carrera profesional de las trabajadoras y trabajadores/as así como el fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral para logran una sociedad mas igualitaria y justa.

Así la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una variedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mimas



oportunidades entre las mujeres y hombres con el fin de poderse desarrollar en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto laboral como personal.

ACCIONES

a.- Realizar acciones específicas que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Ciudad Autónoma, acciones de información, formación y sensibilización sobre los derechos y permisos a los que los empleados y empleadas pueden acogerse.

b.- Realizar acciones para la disminución del estrés y conflictos laborales.

c.- Revisión de las cláusulas del Acuerdo Regulador/Convenio colectivo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral para su adaptación a las novedades legislativas en la materia y su mejor difusión y en concreto: la flexibilización de la jornada por cuidado de hijos menores de 12 años y personas mayores y dependientes, reducción de jornada por guarda legal y consideración de las parejas de hecho, sin perjuicio de las medidas que en el marco de la negociación colectiva se puedan establecer de acuerdo a la legislación vigente.

d.- Fomentar el uso de medias de conciliación entre los hombres y mujeres a través de una campaña de información.

5.4. Situaciones de especial protección.

El objetivo fundamental es poner todos los medios necesarios para prevenir, combatir y reparar y en su caso eliminar cualquier tipo de acoso o violencia de género en el ámbito laboral, siendo prioritario para la Ciudad Autónoma de Ceuta la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

Por otra parte, no ha sido necesario hasta el momento la aplicación de los derechos que la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género prevé, sin perjuicio de la absoluta disposición de la Administración a la protección de las víctimas de violencia de género y por tanto, a la aplicación inmediata de los derechos de reducción, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica de centro de trabajo, ausencias totales o parciales al trabajo y excedencias que les asisten por ley.

ACCIONES

a.-Elaboración de un protocolo de actuación de la Ciudad Autónoma de Ceuta en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

b.- Velar por la correcta aplicación de las medidas y derechos de las empleadas víctimas de violencia de género de acuerdo con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.



c.-Se procurará garantizar la confidencialidad de las empleadas públicas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.

d.- Estudio de otras posibles situaciones que requieran especial protección y, en su caso, propuesta de las medidas adecuadas.

e.-Todas las acciones relacionadas con la lucha contra la violencia de género deberán tramitarse de manera preferente y a través de manera ágiles que garanticen la eficacia de las mismas.

5.5 Retribuciones.

Las retribuciones básicas de las empleadas y empleados de la Ciudad Autónoma de Ceuta, vienen recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por lo que no hay diferencias en la percepción de la cuantía y no existe ninguna diferenciación por sexos en la aplicación de los mismos en la Ciudad Autónoma de Ceuta ni en sus organismos públicos. En cuanto a las retribuciones complementarias no se establecen por la Ciudad en base al sexo de la persona que las ocupa por lo que no se estima la existencia de discriminación alguna en este sentido. Se puede concluir que en materia de retribuciones no existe diferenciación por razón de sexo en cuanto a las mismas por lo que la paridad es absoluta.

La Ciudad viene garantizando la percepción de la misma cuantía que perciben las mujeres en activo para el periodo de baja por embarazo cuando la cobertura de la Seguridad social es menor que las retribuciones recibidas si estuvieran en activo por lo que en este punto podemos afirmar que la Ciudad protege dicha situación.

ACCIONES

a.- Incluir en el Acuerdo Regulador/Convenio Colectivo la siguiente cláusula: La Ciudad de Ceuta abonará a los/las empleados/as públicos/as la cuantía que compense la que percibió en concepto de subsidio por maternidad para alcanzar el total de las retribuciones que ordinariamente debió obtener en el período en que disfrutó del descanso maternal de no haberse producido dicha situación. Para ello, deberá solicitar la compensación una vez haya finalizado dicho descanso y justificado las cuantías percibidas en dicho período.

b.- Velar porque no exista establecimiento de retribuciones distintas en función del sexo.

5.6 Sensibilización y comunicación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En la construcción de las políticas de igualdad, la Ciudad Autónoma de Ceuta no debe perder de vista la importancia de las políticas de sensibilización, comunicación y lingüísticas como medio efectivo para contribuir a la lucha de las desigualdades todavía persistentes. Por ello y para conseguir una comunicación efectiva de la administración se velará para el uso y mantenimiento de un lenguaje no discriminatorio y excluyente para ninguno de los dos sexos. Igualmente se considera fundamental el impulsar el



conocimiento e información a toda la plantilla de todos los actos que se lleven a cabo en el seno del ayuntamiento que fomenten la igualdad, la prevención de la violencia de género y la corresponsabilidad en todas las esferas de la sociedad.

ACCIONES

a.-Uso de un lenguaje administrativo genérico que no discrimine a mujeres y hombres, revisando el lenguaje y las imágenes de todas las comunicaciones de la Ciudad.

b.-Formar en la correcta utilización del lenguaje a todo el personal de la ciudad que realice tareas de comunicación, notificación y administrativos.

c- Favorecer la participación del personal en todos los actos testimoniales y solidarios que sobre la violencia de género o la discriminación, convoque la Administración.

d.- La Ciudad Autónoma de Ceuta se compromete a publicar el presente Plan y dar una correcta difusión del mismo entre la plantilla

e.- Vigilar y velar para que todos los documentos de recursos humanos así como los comunicados, información y publicidad no posea una carácter discriminatorio sexista.

f.- Creación de un buzón de sugerencias en materia de igualdad, accesible para todo el personal de la Ciudad Autónoma de Ceuta. Las sugerencias recibidas se valorarán en la Comisión Técnica de seguimiento.

6. SEGUIMIENTO, DESARROLLO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Se crea La Comisión Técnica de Igualdad de trato entre mujeres y hombres de la Ciudad Autónoma de Ceuta que será la encargada de realizar un seguimiento sobre el grado de cumplimiento del presente Plan. Dicha Comisión se constituirá una vez aprobado el presente Plan y estará compuesta, paritariamente, por hasta un máximo de tres miembros de cada una de las partes, siendo designados los de la parte Social en función de la representación obtenidas en las elecciones sindicales.

La Comisión contará con un Presidente designado por la Administración y un Secretario, que podrá ser uno de los miembros de la Comisión, o un empleado público designado expresamente a tal efecto. El Presidente tendrá voto de calidad, en caso de existir empate en las votaciones.

La Dirección General de Recursos Humanos, determinará todos aquellos procedimientos, instrucciones o recomendaciones que sean necesarias para el correcto desarrollo del presente Plan.