



Ayuntamiento de
Marchamalo

Con la colaboración de



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. CONTEXTO SOCIAL.....	1
III. MARCO LEGISLATIVO	3
IV. PRINCIPIOS GENERALES	5
V. FASES DEL PLAN.....	5
VI. AGENTES IMPLICADOS	6
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
VIII. TEMPORALIDAD	7
IX. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	7
X. PLAN DE ACCIÓN	11
XI. CALENDARIO	32
XII. SISTEMA DE SEGUIMIENTO.....	37
XIII. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	40
XIV. ANEXOS.....	41

I. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Ayuntamiento de Marchamalo (2024-2028) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Las entidades locales, como cualquier otro tipo de organizaciones sociales y empleadoras, pueden reflejar desigualdades y/o discriminaciones por razón de sexo en su estructura y funcionamiento interno, por ello, es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad con el fin de eliminar los obstáculos para el acceso a puestos de responsabilidad técnica y de gestión, promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno, promover una mayor incorporación de hombres como profesionales dentro de este ámbito tan feminizado, promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación, etc.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Por otra parte, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que modifica la citada Ley Orgánica 3/2007, extiende la obligación de redacción de planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores/as.

El Ayuntamiento de Marchamalo conforma la comisión de igualdad para la negociación del presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercute directamente en un incremento de la productividad en la organización.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

II. CONTEXTO SOCIAL

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al trabajo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

 Susana Alcalá Adena	 Patricia Veloso Hidalgo	 Gonzalo Gil Señero	 David Parejo Alena	 Eduro Fernández Segarra	 Ana M. Rodríguez Arán
--	--	---	---	---	--

Por otra parte, culturalmente nos enseñan que hay carreras o estudios más propicios para las mujeres y otros para los hombres. De esta forma, las organizaciones laborales a menudo encuentran barreras para poder equilibrar el número de mujeres y hombres en su plantilla, incorporándolos en ciertos puestos de trabajo debido a la falta de formación y/o experiencia de uno u otro sexo en ciertas ramas de educación.

Para tratar de equilibrar la plantilla, es necesario, por un lado, modificar y rediseñar ciertos aspectos de los procesos de selección pues, controlar los procesos de selección es una herramienta útil para corregir "malas prácticas" realizadas, en su caso, y superar las barreras que puedan encontrar en este caso mujeres, pero también hombres, para acceder a determinados departamentos y garantizar de este modo, un acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Y, por otro lado, también es preciso focalizar y revisar las ofertas de empleo público que publica la entidad, pues el seguimiento y análisis de éstas es fundamental para poder garantizar la igualdad real y efectiva, revisando concienzuda y exhaustivamente que dichas ofertas no resultan discriminatorias.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general todavía se considera que no son tan "competitivas" o que el liderazgo es "cosa de hombres". Hablamos de estereotipos que se creían superados, pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

A esto se añaden los problemas de la conciliación que todavía es entendida como "cosa de mujeres". Como comentábamos, las mujeres tienen mayores dificultades para el acceso al empleo, pero también para mantenerlo o ascender. Generalmente, para poder formar parte de un Consejo de Dirección u ocupar un puesto de mayor responsabilidad hay un techo de cristal porque, entre otras, suele considerarse como factores a tener en cuenta en la promoción la "disponibilidad" o mayor dedicación al trabajo remunerado.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a directivos, mandos y responsables de recursos humanos, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc, evitando caer en sesgos de género; también al personal responsable de los medios de comunicación, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la plantilla de la entidad, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

Por otra parte, en las condiciones de trabajo, a pesar de los evidentes avances y progresos en materia de igualdad de género, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres, tal y como revelan las estadísticas, cuentan con mayor índice de **inestabilidad en el empleo**, la **mayor tasa de estacionalidad y parcialidad** y lo que se denomina "brecha salarial".

Hay que asegurar que las mujeres, **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar

 Susana Alcalde Adela	 Patricia Velasco Priolga	 Gonzalo Gil Serrano	 David Pardo Mesa	 Edurne Fernández Segura	 Ana M. Rodríguez Antón
---	---	--	--	--	---

que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión. Esto provoca que o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

Es preciso implantar medidas que fomenten la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** en la entidad que permite compaginar vida-trabajo.

Por otra parte, las medidas de conciliación deben aplicarse para ambos sexos, que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es "compartida".

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7 que "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." Y "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".

Por otra parte, en su artículo 48 establece que *"las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo"*.

Además, el acoso, en cualquiera de sus tipologías, constituye un riesgo psicosocial que es preciso prevenir, aplicando así la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y sobre todo teniendo en cuenta que es un riesgo al que se enfrentan en mayor medida las mujeres.

No podemos olvidar que, además, las mujeres, en una mayoría de ocasiones se exponen a la doble carga de trabajo remunerado y doméstico, por lo que lo su estado de salud, tanto física como mental, es peor que la de los hombres en la misma situación. De la misma manera, también destaca el hecho de que los hombres presentan una mayor incidencia de bajas laborales y lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo con lo que eso conlleva. Por ello, se hace fundamental introducir la perspectiva de género de manera transversal y con carácter preventivo, mejorando la detección y la identificación de los distintos factores de riesgos laborales y enfermedades a los que se pueden ver expuestos tanto hombres como mujeres.

III. MARCO LEGISLATIVO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 5 el principio de garantía de "igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público", tanto en el acceso al empleo como 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

3

 Susana Acebedo Adena	 Patricia Yáñez Rodríguez	 Gerardo Gil Soriano	 David Paricio Mena	 Edurne Fernández Segarra	 Ana M. Rodríguez Arzón
---	---	--	---	--	---

sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su **artículo 45** establece la obligación de todas las empresas de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores., las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

La igualdad entre mujeres y hombres, además de ser un derecho fundamental reconocido tanto en el orden internacional como en el nacional, constituye una necesidad estratégica de cualquier país para alcanzar una verdadera democracia y para construir una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

Las Administraciones Públicas, en su calidad de empleadoras y responsables de la ejecución de las políticas públicas, deben ejecutar e impulsar las actuaciones necesarias en materia de organización de su personal a fin de dar cumplimiento al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sirviendo, además, de modelo y ejemplo al resto de organizaciones, públicas y privadas, así como a la sociedad en su conjunto.

Se destaca la obligación que marca el Real Decreto Legislativo **5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** que obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

Por otra parte se destaca, la reciente publicación de la resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo crea un registro para planes de igualdad de administraciones públicas en el que se registraran los planes de igualdad de ayuntamientos y los protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo del mismo ámbito.

4

 Susana Alcalde Adeva	 Patricia Velasco Hidalgo	 Gertrudis Gil Segura	 David Pérez Méndez	 Edurne Fernández Segura	 Ana M. Rodríguez Antón
---	---	---	---	---	---

IV. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

V. FASES DEL PLAN

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de Ayto de Marchamalo son los siguientes:

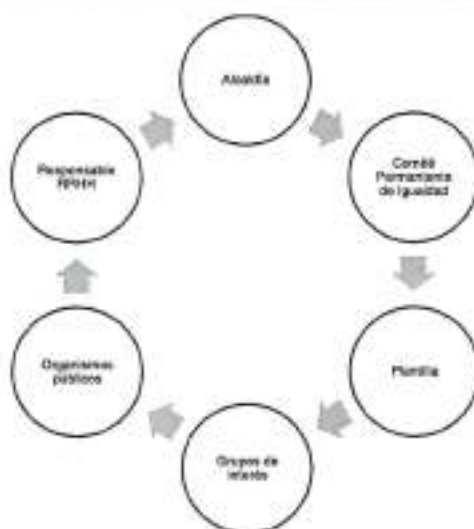
- I. **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, a través de la Representación Legal de los Trabajadores, informándoles del proceso iniciado.
- II. **Constitución de la Comisión de Igualdad.** De forma paralela al compromiso de la entidad, se ha constituido un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre Representantes de la entidad local y Representantes Legales de Trabajadores y Trabajadoras. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación. La comisión ha contado con el apoyo técnico de un/a consultor/a, agente de igualdad, durante todo el proceso.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV. **Programa de Actuación.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas

 Susana Alcalde Adela	 Patricia Velasco Hidalgo	 Gonzalo de Serrano	 David Pérez Mens	 Edurne Fernández Bégara	 Ana M. Rodríguez Arán
---	---	---	---	--	--

en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).

- VI. Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.
- VII. Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

VI. AGENTES IMPLICADOS



VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español. Igualmente será de aplicación a todas aquellas **dependencias municipales** que Ayuntamiento de Marchamalo pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica **a la totalidad de la plantilla**, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores del ayuntamiento.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

 Susana Alcalde Adrera	 Patricia Veloso-Hidalgo	 Gonzalo Gil Serrano	 David Parajo Mena	 Edurne Fernández Segarra	 Ana M. Rodríguez Antón
--	--	--	--	--	---

VIII. TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Ayto de Marchamalo para **cuatro años** (2024 - 2028), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con 10 áreas de intervención, 18 objetivos y 31 medidas.

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogados hasta la aprobación el siguiente Plan, en su caso. Se establecerá un seguimiento semestral y/o anual, además de una evaluación final a los 4 años de implantación.

IX. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. PLANTILLA

El **total de plantilla** de la entidad es de 34 mujeres (43.04%) y 45 hombres (56.96%), es decir, 79 personas en total.

Con respecto a la distribución de la plantilla según **grupo**, un 38% de mujeres pertenece al grupo E, un 24% C2 y un 15% A1, y la mayoría de hombres (55%) pertenece al grupo C2. Vemos que existe **segregación horizontal** con la mayoría de grupos profesionales, ya que, como se puede observar, prácticamente todos son feminizados o masculinizados.

Con respecto a la distribución de la plantilla según **puesto**, un 24% de mujeres pertenece al puesto Operario/a plan empleo, un 18% Administrativo/a auxiliar y un 18% Técnico/a administrativo/a, y un 40% de hombres pertenece al puesto Operario/a de servicios múltiples, un 18% Policía y un 13% Operario/a plan empleo. Vemos que existe **segregación horizontal** con la mayoría de puestos, ya que, como se puede observar, prácticamente todos son feminizados o masculinizados.

Con respecto a la distribución de la plantilla según **departamento**, un 24% de mujeres pertenece al departamento Personal laboral temporal. plan de empleo., un 18% Administración auxiliares y un 18% Administración técnicos, y un 49% de hombres pertenece al departamento Personal laboral, un 18% policía y un 13% Personal laboral temporal. plan de empleo. Vemos que existe **segregación horizontal** con la mayoría de departamentos, ya que, como se puede observar, prácticamente todos son feminizados o masculinizados.

2. POLÍTICAS DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO

Con respecto al análisis de las **políticas de selección y contratación** que se llevan a cabo en el ayuntamiento podemos señalar que se dispone de un protocolo de selección acorde a la normativa de empleo público.

...

El 66% de las mujeres encuestadas y un 86% de los hombres encuestados consideran que la selección de personal en el ayuntamiento se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades de acceso mujeres y hombres.

 Susana Alcalde Adova	 Patricia Valcázar Pedraza	 Gonzalo Gil Serrano	 David Parra Mesa	 Edurne Fernández Segarra	 Ana M. Rodríguez Antón
---	--	--	---	--	---

Un 29% de hombres no considera que la masculinización y/o feminización de algunos puestos en el ayuntamiento es dado a el tipo de trabajo que es más demandado por hombres o por mujeres, esto también lo piensa el 42% de mujeres. El 72% de hombres están de acuerdo con esta afirmación al igual que el 42% de mujeres.

El 100% de hombres no consideran que el ayuntamiento, por tradición y costumbre, se inclina más por contratar a uno u otro sexo en función del puesto al igual que lo piensa el 75% de mujeres

3. POLÍTICAS DE FORMACIÓN

Por el momento, no se ha impartido formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a la plantilla.

En principio, no se realizan adaptaciones de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación dado que los cursos de formación se realizan fuera de la jornada laboral o dentro dependiendo del horario de la formación.

Hasta la fecha, cuando se imparte formación en la entidad, no se pide al ayuntamiento o persona que vaya a impartir la sesión formativa, que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

El 67% de las mujeres encuestadas y un 57% los hombres encuestados consideran que en el ayuntamiento se dan las mismas oportunidades a mujeres y hombres para acceder a los cursos de formación.

4. POLÍTICA Y AUDITORIA SALARIAL

Analizando las **políticas salariales** que se llevan a cabo en el ayuntamiento podemos observar que el ayuntamiento de Marchamalo no dispone de una política salarial establecida, las retribuciones se establecen tal y como se indica en el convenio colectivo/ norma estatutaria / presupuestos generales de estado.

Respecto al estudio de retribuciones en el caso del **personal funcionario/a de carrera** la brecha salarial en media es de 20,41% entre hombres y mujeres. En el estudio de la mediana la brecha es de 20,12%. En el caso del personal **funcionario/a de interino** la brecha salarial en media es de 4,44% entre hombres y mujeres. En el estudio de la mediana la brecha es de -10,10%. En el caso del **personal laboral** la brecha en media equiparada a jornada completa es de 31,45% viniendo esto derivado de los complementos salariales. En el caso de la mediana la brecha se reduce a 7,71% equiparando retribuciones a jornadas completas trabajadas. En el caso del personal eventual como todo son mujeres no podemos calcular brecha.

Por otra parte, con respecto a los resultados de la encuesta realizada a la plantilla sobre esta temática, el 71% de hombres y 67% de mujeres consideran que las retribuciones se establecen desde criterios objetivos aplicando el principio de igualdad entre mujeres y hombres, el 29% de hombres y 25% de mujeres no tienen clara esta afirmación y el 8% de mujeres considera que no se establecen desde criterios objetivos aplicando el principio de igualdad entre mujeres y hombres, las mujeres consideran que las causas de la retribuciones diferentes entre hombres y mujeres se debe a que no se actualiza la organización.

8

 Susana Alcalde Adams	 Patricia Velasco Hidalgo	 Gonzalo Calero	 David Pantoja Mena	 Eduard Ferrández Segura	 Ana M. Rodríguez Antón
---	---	---	---	---	---

5. HORARIO, JORNADA Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La mayoría, tanto de hombres (91%) como de mujeres (94%), trabajan entre 35 y 39 horas. La jornada de trabajo habitual es partida o continua, dependiendo del área donde presten servicios las personas trabajadoras.

En el ayuntamiento el trabajo se realiza de forma presencial, y no hay establecido el ejercicio en la modalidad de trabajo a distancia.

En el Ayuntamiento de Marchamalo, no se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales aplicando la perspectiva de género, al margen de las medidas preventivas existentes en torno al embarazo. La entidad cuenta con una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

En el ayuntamiento se respetan los estándares mínimos de protección de la intimidad, de acuerdo a los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente, tal y como establece el art. 87 de la LOPD.

6. CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

A parte de lo establecido en los acuerdos del personal laboral y funcionariado en el ayuntamiento se dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos. Facilitar la elección de periodos vacacionales

- Flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo
- Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares, recuperando horas
- Permiso para acompañar a consulta médica a menores o familiares dependientes
- Permiso para que el otro progenitor, distinto a la madre biológica, puedan asistir a las clases de preparación al parto o exámenes prenatales
- Teletrabajo
- Otorgar días de asuntos propios
- Permiso no retribuido o compensable para cuidado de familiares dependientes

Respecto al bloque de conciliación, el 50% de mujeres y el 72% de hombres consideran que el ayuntamiento favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El 72% de hombres y 58% de mujeres consideran que se favorece el uso de medidas de conciliación de igual forma para mujeres y para hombres.

El 59% de mujeres y el 58% de hombres consideran conocer los derechos, permisos y medidas disponibles en la empresa para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El 67% de mujeres y el 72% de hombres no consideran tener dificultades para la conciliación la vida personal, laboral y familiar, aunque un 17% de mujeres sí consideran contar con dificultades.

Se puede observar como en el caso de las mujeres consideran que favorecería a la conciliación el teletrabajo y la bolsa de horas para la conciliación, y en el caso de los hombres, consideran que ayudaría el teletrabajo y la flexibilidad horaria a la entrada y salida de trabajo además de la adaptación de la jornada al horario escolar.

 Susana Nicolao Adova	 Patricia Viloso Hidalgo	 Gonzalo Gil-Serrano	 David Parro Mesa	 Edume Fernández Segarra	 Ana M. Rodríguez Antón
---	--	--	---	--	---

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según análisis realizado de la distribución de la plantilla, vemos que no hay una infrarrepresentación femenina en el ayuntamiento, pues hay equilibrio en el número de mujeres y hombres que forman parte de la entidad.

Por último, con respecto composición de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores podemos ver que si hay una infrarrepresentación de mujeres puesto que el porcentaje de hombres en estos órganos de representación es más alto.

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

No se dispone de Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Hasta la fecha, no se han realizado acciones de sensibilización ni formación dirigidas al personal para que puedan identificar y evitar conductas que puedan resultar discriminatorias, ofensivas o abusivas.

En el ayuntamiento no hay constancia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo puesto que no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia

En el Ayuntamiento de Marchamalo, no se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales aplicando la perspectiva de género, al margen de las medidas preventivas existentes en torno al embarazo. La entidad cuenta con una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en el ayuntamiento no se dispone de un informe de siniestralidad desagregado por sexo o por puesto de trabajo. Tampoco, por ahora, la entidad cuenta con instalaciones y recursos (vestuarios, servicios, equipos, ropa de trabajo, etc.) diferenciados entre hombres y mujeres.

Al no contar con protocolo de acoso el 83% de mujeres y 43% de hombres consideran que no se ha informado sobre el procedimiento a seguir ante un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El 86% de hombres y el 42% de mujeres creen que nunca se ha dado un caso de acoso, aunque es necesario destaca que el 34% de mujeres no están de acuerdo con esta afirmación.

9. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Los canales de comunicación interna que habitualmente se utilizan en Ayto de Marchamalo son:

- Correo electrónico
- Tablón de anuncios
- Comunicación a través de responsable de departamento/área

Comunicación directa con la Alcaldía/Concejalía de cualquier empleado/a del Ayuntamiento

Analizando los canales internos y la comunicación externa de la el ayuntamiento a través de web, comunicados, etc, se considera que se utiliza lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas que transmiten los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por último, cabe destacar que el personal cree que el ayuntamiento hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la publicidad, concretamente así lo percibe el 67% de mujeres y el 43% de los hombres.

 Susana Alcalde Azeva	 Patricia Veloso Hidalgo	 Gonzalo Castellano	 David Barrio Mena	 Edume Fernández Segarra	 Ana M. Rodríguez Antón
---	--	---	--	--	---

X. PLAN DE ACCIÓN

1. OBJETIVOS GENERALES

- Integrar las perspectivas de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual

2. ÁREAS DE ACTUACIÓN

1 SELECCIÓN PERSONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.

Medida: Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo

Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Indicadores	<i>% de ofertas de empleo publicitas con el compromiso Inclusión compromiso (sí/no) Revisión de las ofertas de empleo (sí/no)</i>

Susana Alcalde-Aceves	Patricia Velasco Hidalgo	Renzalo Guzmán	David Barco Mesa	Edurne Fernández Segarra	Ana M. Rodríguez Antón
					

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del departamento de RRHH	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Formación en materia de igualdad a responsables de selección

Ofrecer acción informativa en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Marzo 2025 - Marzo 2026
Indicadores	<i>Entidad y/o persona docente</i> <i>Impartido curso de formación (sí/no)</i> <i>Lugar y fecha de celebración</i> <i>Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</i> <i>Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad</i> <i>Satisfacción percibida</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del departamento de RRHH y Comisión de seguimiento	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

Medida: Tribunales, órganos o equipos de selección paritarios

En la medida de lo posible, se conformarán tribunales, órganos o equipos paritarios en el número de hombres y mujeres en los procesos de selección

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad

Susana Alcalde Adeva	Patricia Veloso Urdalaga	Guztalo Gil Serrano	David Pardo Mera	Edurne Fernández Segura	Ana M. Rodríguez Antón
					

Indicadores % Tribunales o Comisiones de selección equilibrados/as
 Aumento % contratación del sexo subrepresentado
 Disminución segregación horizontal

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

2 CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Combatir la brecha salarial

Medida: Registro salarial

Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Responsables Responsable de RR.HH.

Fecha Diciembre 2024- Diciembre 2025- Diciembre 2026- Diciembre 2027

Indicadores % Brecha
 Brecha supera el 25% (sí/no)
 Registro actualizado regularmente (sí/no)
 Registro realizado (sí/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
-------------------	---------	------------	------------

Dirección y personal del
Departamento de
Recursos Humanos

Medios informáticos,
material de oficina,
despacho o
instalaciones
habilitadas

Costes de personal,
papelería y
suministros

Medida: Revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc.

Revisar y en su caso redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.

Responsables Mesa de negociación colectiva del Ayuntamiento.

Fecha Diciembre 2024 - Noviembre 2025

Indicadores % Brecha
Brecha supera el 25% (sí/no)
Nº de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben
Redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres (sí/no)

Medios y recursos

Humanos

Participantes en la
mesa de negociación
colectiva

Materiales

Medios informáticos,
material de oficina,
despacho o
instalaciones
habilitadas

Económicos

Costes de personal,
papelería y
suministros

 Susana Alcázar Adán	 Patricia Valero Ribalga	 Gonzalo de Serrano	 David Polo Jara	 Eduite Fernández Segarra	 Ana M. Rodríguez Antón
--	--	---	--	--	---

3

PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

Medida: Sistema objetivo de promoción profesional

Definir un sistema objetivo de promoción profesional a través de un protocolo, procedimiento o plan de carrera que recoja los criterios que se aplican para promocionar a un puesto de mando intermedio o Dirección, asegurando que sean objetivos y estén libres de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta

Responsables Mesa de negociación colectiva.

Fecha Diciembre 2025 - Noviembre 2026

Indicadores *Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad*

Medios y recursos

Humanos

Participantes en la mesa de negociación colectiva

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

					
---	---	---	---	---	---

4

FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Fomentar, en la medida de lo posible, la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas

Medida: Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla

Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla

Responsables	La Comisión de Igualdad		
Fecha	Diciembre 2024 - Noviembre 2025		
Indicadores	<i>Celebrada jornada de formación en igualdad (sí/no)</i> <i>Lugar y fecha de celebración</i> <i>Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</i> <i>Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</i> <i>Ponentes o docentes</i> <i>Satisfacción percibida</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

16					
					
Susana Alcalá Adela	Patricia Viloso Hidalgo	Gonzalo de Sampedro	David Paredón	Eduardo Fernández Segura	Ana M. Rodríguez Antón

Medida: Adaptación del horario de las acciones formativas

Adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o reducción de jornada, en la medida de lo posible.

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Indicadores	% de personas con jornada parcial o reducida que reciben formación

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Fomentar la impartición de cursos de formación dentro de la jornada laboral

Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Indicadores	<i>Nº total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo Nº y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

 Susana Alcalde Adeva	 Patricia Valdeco Hidalgo	 Gonzalo Gil Serrano	 David Paredo Mená	 Edurne Fernández Segura	 Ana M. Rodríguez Antón
---	---	--	---	--	---

Medida: Promover la formación tras la incorporación al puesto por permisos para cuidados de familiares

Promover el acceso a la formación .. o reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente, en la medida de lo posible.

Responsables	Responsable de RR.HH.		
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad		
Indicadores	<i>% de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/paternidad, y reciben formación o reciclaje</i> <i>% de personas que se incorporan, tras una excedencia, y reciben formación</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Sesión formativa en materia de igualdad a la comisión de seguimiento

Realizar una sesión formativa específica en materia de igualdad y planes de igualdad dirigida a la comisión, órgano o equipo encargado del seguimiento del plan de igualdad.

Responsables	Comisión de Igualdad.		
Fecha	Inicio y mitad del Plan de Igualdad.		
Indicadores	<i>Entidad y/o persona docente</i> <i>Lugar y fecha de celebración</i> <i>Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</i> <i>Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</i> <i>Satisfacción percibida</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos

Personal de la
Comisión de
seguimiento

Material didáctico y
fungible, sala de
formación, proyector,
docente, etc.

Coste curso(s)

5

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
- Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.

Medida: Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes

Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación del ayuntamiento un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores como en el convenio colectivo de aplicación y diferenciando aquellos permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley. Se hará mención expresa a que los permisos pueden ser utilizados por hombres y mujeres, indistintamente, para fomentar la corresponsabilidad en el uso de estos permisos y medidas.

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Marzo 2024 - Marzo 2025
Indicadores	<i>Documento difundido entre toda la plantilla (sí/no)</i> <i>Documento realizado (sí/no)</i>

					
---	---	---	--	---	---

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Campañas o guías informativas de sensibilización sobre corresponsabilidad

Realizar campañas o guías informativas de sensibilización en materia de corresponsabilidad, para fomentar que no solo las mujeres soliciten medidas o permisos de conciliación, por ejemplo, permisos por paternidad o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece la entidad

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Indicadores	<i>Aumento de la corresponsabilidad (sí/no)</i> <i>Campañas realizadas (sí/no)</i> <i>Canales o vías utilizadas. Enumerar</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Guía informativa de recursos para la Conciliación

Editar una guía informativa de recursos para la conciliación que incluya información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona, ayudas económicas, etc. Esta guía se difundirá a través de los canales habituales y estará disponible en el departamento de RR.HH.

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Diciembre 2024 - Diciembre 2025

					
---	---	---	--	---	---

Indicadores *Guía difundida (sí/no)*
Satisfacción percibida

Medios y recursos

Humanos

Personal del
Departamento de
Recursos Humanos y
Comisión de
seguimiento

Materiales

Medios informáticos,
material de oficina,
despacho o
instalaciones
habilitadas

Económicos

Costes de personal,
papelería y
suministros

Medida: Registro de los diferentes permisos solicitados para la conciliación

Disponer de un registro que recoja los diferentes permisos, ausencias, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.

Responsables Responsable de RR.HH.

Fecha Durante toda la vigencia del plan de igualdad

Indicadores *Base de datos permisos (sí/no)*
Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)

Medios y recursos

Humanos

Personal del
Departamento de
Recursos Humanos

Materiales

Medios informáticos,
material de oficina,
despacho o
instalaciones
habilitadas

Económicos

Costes de personal,
papelería y
suministros

Medida: Facilitar el teletrabajo como medida para la conciliación

Fomentar la regulación con una normativa interna de protocolo de utilización del teletrabajo con criterios objetivos para todo el personal del Ayuntamiento.

Responsables Responsable de RR.HH. y Mesa de Negociación colectiva.

Fecha Durante toda la vigencia del plan de igualdad

21

 Susana Alcázar Adena	 Patricia Veloso Hidalgo	 Gonzalo Gil Serrano	 David Pérez Mena	 Eduard Fománez Segarra	 Ana M. Rodríguez Antón
---	--	--	---	--	---

Indicadores *Base de datos permisos (sí/no)*
Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos y Mesa de Negociación colectiva	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

6 COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres ...
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento

Medida: Campaña para la difusión del Plan de Igualdad

Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).

Responsables Comisión de Igualdad.

Fecha Marzo 2024 - Septiembre 2024

Indicadores *Plan de igualdad difundido interna y externamente (sí/no)*
Alcance
Canales de información utilizados

 Susana Alcalde Adón	 Patricia Velasco Hidalgo	 Gonzalo Gil Serrano	 David Ravejo Mesa	 Edurne Fernández Segura	 Ana M. Rodríguez Arrión
--	---	--	--	---	--

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de seguimiento, Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilidades	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas

Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.

Responsables Concejalía de Igualdad y Departamento de comunicación.

Fecha Durante toda la vigencia del plan de igualdad

Indicadores
Revisión del lenguaje (sí/no)
Revisión de las imágenes (sí/no)
Enumerar fuentes revisadas

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal de la Concejalía de Igualdad y el Departamento de comunicación Comisión de seguimiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilidades	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas

Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.

Responsables Responsable de RR.HH.

Fecha Durante toda la vigencia del plan de igualdad

23					
Susana Acarido Azeva	Patricia Veloso Hidalgo	Bonzela de Serrano	David Páez Mesa	Edurne Fernández Segana	Ana M. Rodríguez Antón
					

Indicadores *Revisión del lenguaje (sí/no)*
Revisión de las imágenes (sí/no)
Enumerar fuentes revisadas

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Campañas de comunicación en días conmemorativos

Realizar campañas de comunicación en determinadas fechas señaladas, por ejemplo, el 8 de marzo: Día de la Mujer, 25 de noviembre: Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial, etc.

Responsables Concejalía de Igualdad y Departamento de comunicación

Fecha Durante toda la vigencia del plan de igualdad

Indicadores *Alcance*
Canales de información utilizados

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de seguimiento, personal del Departamento de comunicación	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Reseña en la web en temática de igualdad

Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Responsables Concejalía de Igualdad, Comisión de Igualdad y Departamento de comunicación

					
---	---	---	--	---	---

Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad		
Indicadores	% de visitas Reseña incorporada en la web (sí/no)		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de seguimiento, Departamento de comunicación	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento

Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (igualdad@.....es) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.

Responsables	Comisión de Igualdad.		
Fecha	Marzo 2024 - Noviembre 2024		
Indicadores	<i>Buzón de sugerencias implantado (sí/no)</i> <i>Metodología definida (sí/no)</i> <i>Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas</i> <i>Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de seguimiento.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Susana Alcázar Adona	Patricia Velasco Hidalgo	Gonzalo Gil Serrano	David Paredo Mena	Edurne Fernández Segarra	Ana M. Rodríguez Antón
					

Medida: Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad

Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalidad de la vigencia del plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad.

Responsables	Comisión de seguimiento		
Fecha	Agosto 2027 – Diciembre 2027		
Indicadores	<i>Encuesta realizada (sí/no)</i> <i>Informe de resultados realizado (sí/no)</i> <i>Nº de respuestas por sexo</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	Costes de personal, papelería y suministros



PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo

Medida: Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla

Ofrecer un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla

26					

Responsables	Comisión de seguimiento.
Fecha	Mayo 2024 - Mayo 2025
Indicadores	<i>Formación impartida (sí/no)</i> <i>Lugar y fecha de celebración</i> <i>Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...)</i> <i>Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</i> <i>Satisfacción percibida</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de seguimiento.	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

Medida: Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual

Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.

Responsables	Comisión de seguimiento.
Fecha	Marzo 2024 - Junio 2024
Indicadores	<i>Alcance</i> <i>Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas</i> <i>Protocolo difundido (sí/no)</i> <i>Protocolo realizado (sí/no)</i> <i>Resolución de conflictos/casos de acoso (sí/no)</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de seguimiento.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Folletos/carteles/trípticos sobre acoso

					
---	---	---	---	---	---

Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso, sus riesgos y el procedimiento a seguir.

Responsables	Comisión de seguimiento.		
Fecha	Diciembre 2026 - Noviembre 2027		
Indicadores	<i>Alcance</i> <i>Cambios percibidos en el ambiente de trabajo</i> <i>Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (sí/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos Comisión de seguimiento.	Materiales Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

8 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fomentar, en la medida de lo posible, una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad local.

Medida: Ajustar la clasificación profesional a las tareas realizadas

Regular un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género, eliminando las denominaciones masculinas o femeninas y utilizando términos neutros en las denominaciones de los puestos

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Diciembre 2024 - Junio 2025
Indicadores	<i>Ajustes realizados (sí/no)</i> <i>Enumerar ajustes realizados en las categorías</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal

Medida: Revisión periódica del encuadramiento profesional

Proponer un sistema de revisión periódica del encuadramiento profesional del personal contratado, de manera que se garantice la objetividad de la valoración de puestos

Responsables	Mesa de negociación colectiva.
Fecha	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores	<i>Revisión de competencias</i> <i>VPT objetiva</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Mesa de negociación colectiva.	Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal



VIOLENCIA DE GENERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad

Susana Alcalá Adena	Patricia Veloso Hidalgo	Gerardo del Sazano	David Palajo Mena	Edurne Fernández Segarra	Ana M. Rodríguez Arzon
---------------------	-------------------------	--------------------	-------------------	--------------------------	------------------------

- Favorecer la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social con especial atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Medida: Difundir un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género

Difundir entre la plantilla un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género

Responsables	Comisión de seguimiento		
Fecha	Abril 2025- Abril 2026		
Indicadores	<i>Protocolo realizado (si/no)</i> <i>Protocolo entregado a responsables (si/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de seguimiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal

Medida: Facilitar las condiciones laborales del personal que trabaja en el Ayuntamiento en caso de violencia de género

En caso de que una trabajador/a sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como el teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc.

Responsables	Responsable de RR.HH.		
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad		
Indicadores	<i>Nº permisos atendido</i> <i>Nº solicitudes</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos

					
---	---	---	--	---	---

Personal del departamento de RRHH

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Costes de personal

10

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a las características de todas las personas

Medida: Prevención de enfermedades psicosociales como el estrés, ansiedad, etc.

Prevenir los accidentes y enfermedades comunes derivados del estrés, ansiedad, etc, teniendo en cuenta que son riesgos que según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo afectan mayoritariamente a las mujeres

Responsables	Responsable de RR.HH.		
Fecha	Durante toda la vigencia del plan de igualdad		
Indicadores	<i>Adaptación realizada (sí/no)</i> <i>Alcance</i>		
Medios y recursos	Humanos Personal del departamento de RRHH	Materiales Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Económicos Costes de personal

 Susana Acevedo Asteva	 Patricia Veloso Hidalgo	 Gonzalo Gil Beltrán	 David Pastoriza Mejía	 Edurne Fernández Segarra	 Ana M. Rodríguez Antón
--	--	--	--	--	---

	2024												2025												2026												2027												2028																												
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Ajustar la clasificación profesional a las tareas realizadas																																																																													
Revisión periódica del encuadramiento profesional																																																																													

VIOLENCIA DE GÉNERO

Difundir un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género																																																															
Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género																																																															

SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Prevención de enfermedades psicosociales como el estrés, ansiedad, etc.																																																															
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Susana Alcázar Azcena	Patricia Velasco-Holgado	Gonzalo Gil Serrano	Devis Patricia Mena	Edurne Fernández Segarra	Ana M. Rodríguez Anón
					

XII. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

I. SEGUIMIENTO

1. DEFINICIÓN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

2. FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará de año en año, durante la vigencia fijada para cada Plan de Igualdad. Por ello, si un Plan de Igualdad, tiene una vigencia de cuatro años, se deberán realizar cuatro informes de seguimiento.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

3. OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad, son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final** del Plan de Igualdad.

4. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO:

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

 Susana Alcalde Adeva	 Patricia Velasco Melgosa	 Gonzalo Gil Serrano	 David Pardo Mesa	 Edurne Fernández Sagara	 Ana M. Rodríguez Antón
---	---	--	--	--	---

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá, tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión de Igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. EVALUACIÓN FINAL

1. DEFINICIÓN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase final que da cierre al Plan de Igualdad, (en este caso, daría cierre al I Plan de Igualdad). Permite conocer los resultados globales que se han obtenido con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

2. FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

La evaluación final debe quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará, tal y como ya se adelantó, con la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad. Este Plan de Igualdad, tiene una vigencia de cuatro años, de diciembre de 2024 a diciembre de 2027, se deberán realizar en diciembre de 2022.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

3. OBJETIVOS

38

 Susana Alaitié Adela	 Patricia Velasco Hidalgo	 Gonzalo Del Serrano	 David Pardo Mera	 Edurne Fernández Segarra	 Ana M. Rodríguez Antón
---	---	--	--	---	---

Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en el ayuntamiento de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

4. METODOLOGÍA

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y consecuente análisis de conclusiones obtenidas, listados de asistencia a cursos, participación en actividades obtenida, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia, tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano sobre durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.

39

 Susana Alcázar Azeva	 Patricia Veloso Hidalgo	 Gonzalo Gil Carriazo	 David Pardo Mesa	 Edurne Fernández Begarra	 Ana M. Rodríguez Antón
---	--	---	--	---	---

- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un II Plan de Igualdad

4º **Difusión y comunicación.** Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión de Igualdad y la Dirección del ayuntamiento será difundido al resto de personal.

XIII. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

APROBACIÓN DOCUMENTO "I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE MARCHAMALO:

Reunida la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Marchamalo, en Marchamalo a 1 de abril de 2024, y tal y como establece el Acta de Reunión de la misma de fecha 28 de febrero de 2024, relativa al punto segundo del Orden del Día, la Comisión ACUERDA:

La Comisión decide por unanimidad aprobar el documento "I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Marchamalo 2024-2028", que se firma por todos sus miembros en el presente documento.

Y para que sirva y conste donde proceda se firma el presente en Marchamalo a 1 de abril de 2024:

En representación del Ayuntamiento:	En representación de la parte social:
 D ^a Susana Alcalde Adeva Presidenta	 D. David Parejo Mena Vocal
 D ^a Patricia Veloso Hidalgo Vocal	D. Gonzalo Gil Serrano Vocal
 D ^a Edurne Fernández Segarra Secretaria	 D ^a Ana María Rodríguez Antón Asesora

					
---	---	---	---	--	---

XIV. ANEXOS

Anexo I. Glosario de Términos

ANEXO II. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo, acoso sexual y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral

 Solana Alcázar Adeva	 Patricia Velasco Hidalgo	 Gonzalo de Sainza	 David Paredes Vera	 Edurne Fernández Segoria	 Ana M. Rodríguez Arón
---	---	--	---	--	--

ANEXO I. GLOSARIO DE TÉRMINOS

 Susana Alcalde Adrova	 Patricia Velasco Jiménez	 Gonzalo Gil Ferrero	 David Rubio Ojeda	 Edurne Fernández Segura	 Ana M. Rodríguez Antón
--	---	--	---	--	---

Existen un conjunto de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión general de las actuaciones y medidas que se proponen y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

ACCIONES POSITIVAS:

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la entidad, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad define las acciones positivas de la siguiente manera:

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

ACOSO SEXUAL:

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

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.

AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

BARRERAS DE GÉNERO:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO:

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

CONCILIACIÓN:

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

 Susana Alcalde Adeva	 Patricia Veloso Rodríguez	 Gonzalo Gil Serrano	 David Rubio Mena	 Edurne Fernández Segarra	 Ana M. Rodríguez Antón
---	--	--	--	---	---

CORRESPONSABILIDAD:

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

COEDUCACIÓN:

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN:

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DISCRIMINACIÓN:

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

 Susana Alcalde Adevo	 Patricia Veloso Hidalgo	 Gonzalo Q. Serrano	 David Pardo Mesa	 Edurne Fernández Segarra	 Ana M. Rodríguez Arzón
---	--	---	---	---	---

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DOBLE JORNADA LABORAL:

Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

EMPODERAMIENTO:

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

FEMINISMO:

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

ESTEREOTIPO:

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

GÉNERO:

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO:

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

 Susana Alcázar Adame	 Patricia Velasco Hidalgo	 Gonzalo de Gerónimo	 David Pardo Mesa	 Edume Fernández Segarra	 Ana M. Rodríguez Arrión
---	---	--	--	--	--

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:

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

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

MACHISMO:

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

INDICADORES DE GÉNERO:

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

IGUALDAD DE TRATO:

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

MICROMACHISMO:

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

ROLES DE GÉNERO:

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

 Susana Alcalde Adrova	 Patricia Velasco Hidalgo	 Gonzalo Gil Serrano	 David Pablo Molina	 Eduro Fernández Segarra	 Ana M. Rodríguez Antón
--	---	--	---	---	---

SEGREGACIÓN VERTICAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

					
Susana Alcalde Adesa	Patricia Veloso Hidalgo	Gonzalo Gil Serrano	David Paredes Macho	Edurne Fernández Segarra	Ana M. Rodríguez Antón

 Svetlana Alcalde Adova	 Patricia Viqueo Hidalgo	 Gonzalo Gil Moreno	 David Pantoja Vera	 Eduma Fernández Segura	 Ana M. Rodríguez Arrión
---	--	---	---	--	--