



I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE YEBES

CON LA COLABORACIÓN DE:

Concilia2

SUBVENCIONADO POR:



DIPUTACIÓN DE
GUADALAJARA

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. PRINCIPIOS GENERALES	2
III. FASES DEL PLAN	3
IV. AGENTES IMPLICADOS.....	4
V. OBJETIVOS GENERALES.....	5
VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
VII. TEMPORALIDAD	6
VIII. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	6
IX. PLAN DE ACCIÓN.....	11
X. CALENDARIO	34
XI. SISTEMA DE SEGUIMIENTO	39
XII. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	43
XIII. ANEXOS	43

I. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Yebes (2021-2025) 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.

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 representación institucional de la entidad.

La **Constitución Española** por otro lado, en su Art.9.2 establece que: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

La **Ley 12/2010, del 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla – La Mancha** refleja en su objeto: Promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha. Como artículos destacables se encuentran: (Art. 1). Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público. En la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional. (Art 40.).

La **Disposición adicional séptima “Planes de Igualdad” del 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** establece:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas 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.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad 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.

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

II. 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: Alcaldía, equipo de gobierno 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.

III. FASES DEL PLAN

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Yebes son los siguientes:

I. Compromiso de la entidad Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Alcaldía. También se comunicó a toda la plantilla, a través de la Representación Legal de los Trabajadores, informándoles del proceso iniciado. [Ver Anexo I](#)

II. Constitución del Equipo de trabajo por la Igualdad. Este equipo 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. El equipo ha contado con el apoyo técnico de un/a consultor/a, agente de igualdad, durante todo el proceso. Ver [Anexo II](#) y [Anexo III](#).

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.

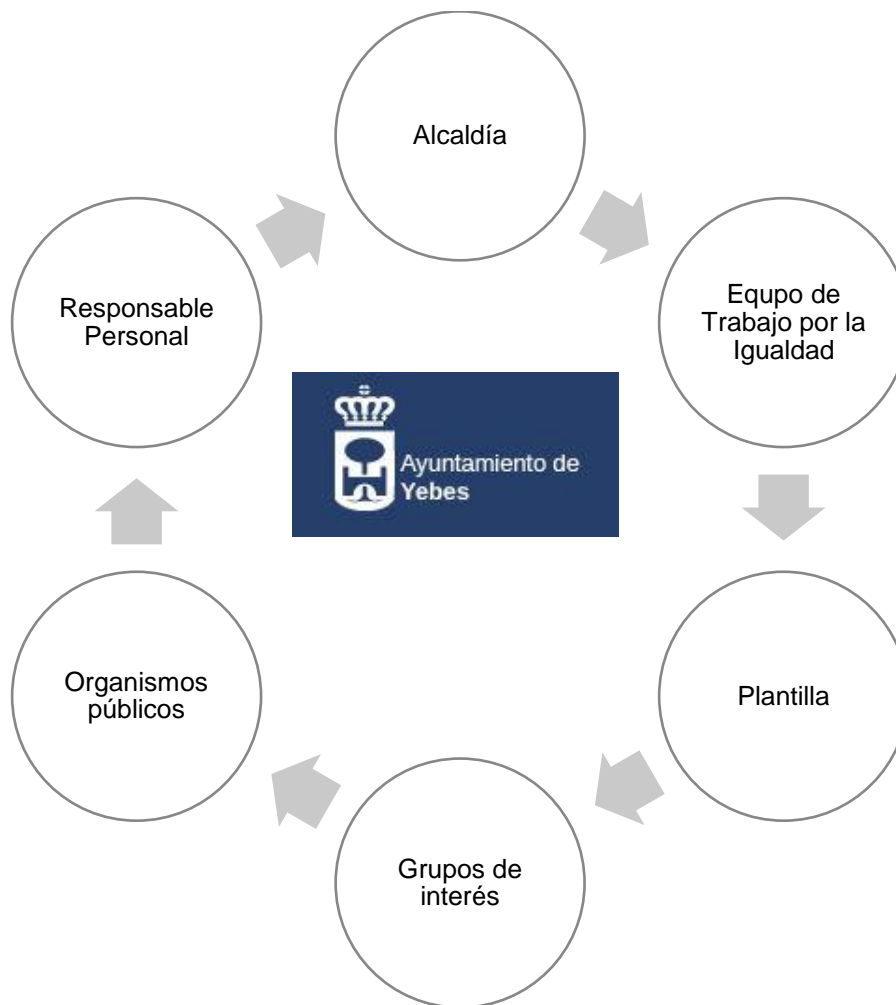
IV. Programa de Actuación. Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, 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 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.

IV. AGENTES IMPLICADOS



V. OBJETIVOS GENERALES

1. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación en el ayuntamiento.
- 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. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en el ayuntamiento.
- Fomentar el equilibrio en la composición de los puestos del ayuntamiento.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la diferencia salarial que haya, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en el municipio de Yebes. Igualmente será de aplicación a todas aquellas **dependencias municipales** que el Ayuntamiento de Yebes pueda abrir 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**, incluida la alcaldía y concejalías, 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.

VII. TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Yebes para **cuatro años** (2021 - 2025), 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 8 áreas de intervención, 22 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.

VIII. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO

Con respecto al análisis de las **políticas de selección y contratación** que se llevan a cabo en el Ayuntamiento de Yebes, podemos señalar que no se dispone de un protocolo de reclutamiento selección, sino que rige sus procesos selectivos por los siguientes aspectos normativos:

- Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del EBEP.
- Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (RGI).
- Real Decreto 896/1991, 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de administración local.

- Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL).
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP).
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El **total de plantilla** de la entidad es de 6 mujeres (33.33%) y 12 hombres (66.67%), es decir, 18 personas en total.

De este análisis podemos extraer que la plantilla cuenta con una plantilla con una menor presencia de mujeres en la corporación.

Con respecto a la distribución de la plantilla según grupo, la mayoría de mujeres (66,67%) pertenece al grupo de C2, y un 41,67% de hombres pertenece al grupo de A2, un 25% al de C2 y un 16,67% al de A1.

Con respecto a la distribución de la plantilla según puesto, la mayoría de mujeres (66,67%) pertenece al puesto de Auxiliar Administrativo/a. Un 25% de hombres pertenece al puesto de Técnico/a de Gestión, un 16,67% al de Peón de servicios múltiples y un 8,33% al de Alguacil.

Vemos que existe **SEGREGACIÓN HORIZONTAL** con la mayoría de los grupos y puestos, ya que, como se puede observar, prácticamente casi todos cuentan con mayoría masculina o femenina en su composición y ninguno está equilibrado.

Existen así **evidencias de desigualdad entre las mujeres y los hombres en el ayuntamiento**, que se pretenderán corregir con la implantación del Plan de Igualdad.

Con respecto a los resultados de la encuesta, donde se preguntó en opciones 1 muy en desacuerdo o 5 muy de acuerdo, vemos que:

Opción	Media M	Media H
En el ayuntamiento, en general, hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	2,00	4,80
Creo que la razón que justifica la mayor presencia de mujeres y hombres de algunos puestos en el ayuntamiento es el tipo de trabajo que se realiza es más demandado por hombres o por mujeres	2,80	2,80
Creo que el ayuntamiento, por tradición y costumbre, se inclina más por contratar a uno u otro sexo en función del puesto	1,60	1,00
Creo que algunos puestos en el ayuntamiento están con una mayor presencia de mujeres y hombres porque se discrimina a uno u otro sexo	2,00	1,00
La Corporación Municipal del ayuntamiento está sensibilizada y comprometida con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3,40	4,60

Opción	Media M	Media H
La selección de personal en la entidad se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades de acceso mujeres y hombres	3,80	5,00
Estoy de acuerdo con que desde el ayuntamiento se ponga en marcha un plan de igualdad	4,80	3,80

2. ORDENACIÓN DE TIEMPOS DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

En relación a los **tipos de jornada del personal laboral**, la plantilla tiene contrato a jornada completa, tanto para mujeres (100%) como para hombres (60%), pero siendo mayoritariamente las mujeres las que cuentan con jornadas reducidas.

En relación a los **tipos de jornada del funcionariado**, la plantilla tiene contrato a jornada completa, tanto para mujeres (100%) como para hombres (100%).

Al margen del convenio en el Ayuntamiento de Yebes 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:

- Facilitar la elección de periodos vacacionales
- Flexibilidad horaria entrada y salida del trabajo
- Permiso para acompañar al médico a menores o familiares dependientes
- Otorgar días de asuntos propios
- Permiso sin sueldo para cuidado de menores y dependientes
- Permiso retribuido para ir al médico

A la pregunta de la encuesta sobre las dificultades para conciliar el trabajo, la familia y su vida personal, en donde se preguntó en opciones 1 muy en desacuerdo o 5 muy de acuerdo:

Opción	Media M	Media H
El ayuntamiento favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	4,33	5
El ayuntamiento favorece el uso de medidas de conciliación de igual forma para mujeres y para hombres	5	5
Conozco los derechos, permisos y medidas disponibles en el Ayuntamiento para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	5	4,8
Tengo dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral	2,33	1,2

3. FORMACIÓN

El Ayuntamiento de Yebes dispone de un Plan de Formación formalmente definido, aunque no está realizado con perspectiva de género.

Los cursos que se suelen impartir en el Ayuntamiento de Yebes son de Especialización técnica.

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

Para finalizar el análisis del área de formación, en relación a los resultados de la encuesta, donde se preguntó en opciones 1 muy en desacuerdo o 5 muy de acuerdo, vemos que la mayoría de la plantilla piensa que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación porque se atiende a todas las peticiones y/o porque hay interés porque todo el personal se forme.

Opción	Media M	Media H
Los cursos de formación que se nos ofrecen desde el ayuntamiento son accesibles a todas las personas independientemente de su sexo	4,20	5,00

4. BRECHA SALARIAL

Analizando las **POLÍTICAS SALARIALES** que se llevan a cabo en el ayuntamiento podemos observar que el Ayuntamiento de Yebes dispone de una política salarial establecida.

Podemos ver que, en el funcionariado, hay una brecha salarial real, por año completo y por jornada completa del 35%. Especificando el tipo de funcionariado, en el funcionariado de carrera, se aprecia una brecha salarial real, prorrateado al año completo y a la jornada completa del 25%.

Por grupos comparables en composición de mujeres y hombres, en el funcionariado de carrera, hay una brecha salarial real, prorrateado al año completo y a la jornada completa del 5%.

Por parte del personal laboral, hay una brecha salarial real, por año completo y por jornada completa del 19%.

Por grupos comparables en composición de mujeres y hombres, en el personal laboral, hay una brecha salarial real, prorrateado al año completo y a la jornada completa del 11%.

Con clasificaciones más exactas y cerradas las diferencias retributivas descienden hasta casi desaparecer la brecha salarial.

Por otra parte, con respecto a los resultados de la encuesta realizada a la plantilla sobre esta temática, la mayoría de las mujeres encuestadas opinan que no se llevan a cabo procesos igualitarios en materia de igualdad salarial, donde las retribuciones no se establecen desde criterios objetivos aplicando el principio de igualdad entre mujeres y hombres, frente a la mayoría de hombres encuestados que han contestado que sí.

5. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Analizando los canales internos como la comunicación externa del ayuntamiento a través de web, comunicados, etc., se detecta en un primer término una carencia en el lenguaje inclusivo en el convenio colectivo y acuerdo marco de aplicación en el ayuntamiento, lo que requiere una revisión del lenguaje en el mismo.

En un segundo término, se ha detectado un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en ciertas publicaciones y comentarios, aunque también se han encontrado algunas carencias en ciertos elementos, los cuales contenían un lenguaje discriminatorio (sobre todo aquellos de carácter administrativo, como convocatorias y bolsas de empleo, etc.). Sin embargo, en términos generales, se considera que se utiliza lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas que transmiten los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Además, en la encuesta donde se preguntó en opciones 1 muy en desacuerdo o 5 muy de acuerdo:

Opción	Media M	Media H
El ayuntamiento utiliza unas imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista en sus comunicaciones internas y externas	3,60	4,60

6. SALUD LABORAL Y 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.

Por último, en cuanto a los resultados de la encuesta donde se preguntó en opciones 1 muy en desacuerdo o 5 muy de acuerdo:

Opción	Media M	Media H
el ayuntamiento ha informado sobre el protocolo o procedimiento a seguir ante un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo	2,40	2,00
Creo que nunca se ha dado un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la entidad	4,00	4,60

IX. 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:

- Seguir trabajando por la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la contratación y selección de personal, realizando procesos transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado y en ningún caso en función del sexo.

MEDIDAS

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 Personal

Fecha	Octubre 2021 - septiembre 2025
Indicadores	<i>% de ofertas de empleo publicitas con el compromiso</i> <i>Inclusión compromiso (si/no)</i> <i>Revisión de las ofertas de empleo (si/no)</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal encargado de los procesos de reclutamiento y selección municipales	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Formación en materia de igualdad al área de Personal o de Gestión Interna

Facilitar un curso de formación 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 la gestión e inscripción de los cursos de Formación en el ayuntamiento
Fecha	Enero 2023 - enero 2024
Indicadores	<i>Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</i> <i>Satisfacción percibida</i> <i>Impartido curso de formación (si/no)</i> <i>Lugar y fecha de celebración</i> <i>Entidad y/o persona docente</i> <i>N.º personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad</i>

Medios y recursos

Humanos

Área de Formación y Comisión de seguimiento

Materiales

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

Económicos

Coste curso(s)

Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje

Diseñar y facilitar entre el personal de preselección y/o toda la plantilla, una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos

Responsables

Responsable de Personal

Fecha

Octubre 2021 - septiembre 2022

Indicadores

Aumento % contratación del sexo subrepresentado

Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no)

Enumerar dptos./puestos entre los que se ha difundido la guía

Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección

Medios y recursos

Humanos

Área de Personal y gestión interna y Comisión de seguimiento

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

2

CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Continuar con la aplicación de la política retributiva actual, que garantiza la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Combatir la brecha salarial
- Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento

MEDIDAS

Registro salarial

Realizar un listado anual en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extra salariales (si las hubiera), de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro se actualizará anualmente. En caso de que la diferencia sea mayor del 25% incluir una justificación de que responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (De acuerdo al R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres)

Responsables Responsable de Personal

Fecha Noviembre 2021 - septiembre 2023

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

Medios y recursos

Humanos

Alcaldía y Área de Personal y gestión interna

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

3

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.
- Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas.

MEDIDAS

Charla formativa en género a toda la plantilla

Realizar una charla básica de formación específica en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla y al Equipo de Trabajo por la Igualdad.

Responsables Responsable de la gestión e inscripción de los cursos de formación

Fecha Octubre 2021 - diciembre 2021

Indicadores *Entidad y/o persona docente. Lugar y fecha de celebración
Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)
N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad. Satisfacción percibida*

Medios y recursos Humanos

Personal encargado de la gestión e inscripción de los cursos de formación, área de Personal y Comisión de seguimiento

Materiales

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

Económicos

Coste curso(s)

Compensar la formación fuera de jornada laboral

Compensar con horas/días libres, los cursos obligatorios que se realizan fuera de la jornada laboral

Responsables Responsable de Personal

Fecha Octubre 2021 - septiembre 2025

Indicadores *% de personas que reciben compensación*
N.º de personas asistentes por sexo

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Área de Personal y gestión interna	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Formación a personas que se acojan a una jornada parcial o fijos-discontinuos

Organizar los cursos de formación de manera que se garantice que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa (parcial o fija discontinua) puedan asistir

Responsables Responsable de la gestión e inscripción de los cursos de formación

Fecha Octubre 2021 - septiembre 2025

Indicadores *% de personas con jornada parcial o discontinua que reciben formación*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Área de Personal y gestión interna y Personal encargado de la gestión e inscripción de los cursos de formación	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

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

Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente

Responsables Responsable de la gestión e inscripción de los cursos de formación

Fecha Octubre 2021 - septiembre 2025

Indicadores *% de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/paternidad, y reciben formación o reciclaje*
% de personas que se incorporan, tras una excedencia, y reciben formación

Medios y recursos

Humanos

Área de Personal y gestión interna

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

4

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
- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
- Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación.

MEDIDAS

Establecer una política interna de derecho a la desconexión digital

Establecer y elaborar una política interna, difundiéndola entre el personal, en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital conforme a la Ley Orgánica 3/2018, del 5 diciembre. Debe incluir la definición de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática

Responsables Alcaldía y responsable de Personal

Fecha Septiembre 2022 - septiembre 2024

Indicadores *Creación de un documento acreditativo (si/no)*
Política difundida a la plantilla (si/no)
Política interna establecida (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Alcaldía y Área de Personal y gestión interna	Correo electrónico, cartelería, tablones, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

Permiso retribuido para el acompañamiento a tratamientos oncológicos, diálisis o similares.

Permiso retribuido con un límite de 20 horas anuales por cada trabajador/a para el acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado sujetos a tratamiento oncológico, diálisis o similares.

Responsables Responsable de Personal

Fecha Octubre 2021 - septiembre 2025

Indicadores *Medida implantada (si/no)*
N.º de personas beneficiadas, por sexo

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Alcaldía y Área de Personal y gestión interna	—	—

Guía informativa de recursos para la Conciliación y corresponsabilidad

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. Y en materia de corresponsabilidad, por ejemplo, reflejando los permisos por paternidad o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece la entidad Esta guía se difundirá a través de los canales habituales y estará disponible en el departamento de Personal

Responsables Responsable de Personal

Fecha Octubre 2021 - marzo 2023

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

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

Permiso para atender emergencias

Otorgar permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas.
 Concretar los tipos de emergencias que abarca la medida

Responsables Responsable de Personal

Fecha Octubre 2021 - marzo 2022

Indicadores *% de mujeres y hombres que hacen uso del permiso*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Alcaldía y Área de Personal y gestión interna	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación

Disponer de una base de datos que recoja los diferentes permisos, suspensiones de contrato y despidos, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.

Responsables Responsable de Personal

Fecha Octubre 2021 - septiembre 2025

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

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Área de Personal y gestión interna	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

5

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
- Difundir una cultura organizativa comprometida con la igualdad
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento

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 Responsable de Personal

Fecha Octubre 2021 - marzo 2022

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

Medios y recursos

Humanos

Comisión de seguimiento, personal del área de Comunicación y área de Personal

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

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 Responsable de Personal

Fecha Marzo 2022 - septiembre 2022

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

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

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 Personal

Fecha Marzo 2022 - septiembre 2022

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

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

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 Responsable de comunicación

Fecha Octubre 2021 - septiembre 2025

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

Incorporar a la web y/o redes sociales contenidos en materia de igualdad

Incorporar a la web y/o redes sociales, de forma periódica, entradas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el empleo, que sean sensibilizadores e informativos, propósitos corporativos, etc.

Responsables Responsable de comunicación

Fecha Septiembre 2022 - septiembre 2025

Indicadores *% de visitas*
Comentarios en las entradas
N.º de entradas realizadas en el blog o en redes sociales sobre igualdad al año

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

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 Responsable de Personal

Fecha Octubre 2021 - septiembre 2022

Indicadores

Buzón de sugerencias implantado (si/no)

Metodología definida (si/no)

N.º de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas

N.º de sugerencias/opiniones recibidas al año

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

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 Junio 2025 - septiembre 2025

Indicadores

Encuesta realizada (si/no)

Informe de resultados realizado (si/no)

N.º de respuestas por sexo

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

6

SALUD LABORAL, 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
- Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad.

MEDIDAS

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

Realizar 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

Responsables Responsable de la gestión e inscripción de los cursos de formación

Fecha Marzo 2022 - marzo 2023

Indicadores *Formación impartida (si/no)*
Lugar y fecha de celebración
Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...)
N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad
Satisfacción percibida

Medios y recursos

Humanos

Alcaldía y Área de Personal y gestión interna y Responsable de la gestión e inscripción de los cursos de formación

Materiales

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

Económicos

Coste curso(s)

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

Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.

Responsables

Responsable de Personal y PRL

Fecha

Octubre 2021 - diciembre 2021

Indicadores

Alcance

N.º Denuncias/quejas/sugerencias recibidas

Protocolo difundido (si/no)

Protocolo realizado (si/no)

Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

Medios y recursos

Humanos

Alcaldía, Área de Personal y gestión interna y PRL.

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

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 Responsable de Personal y PRL

Fecha Octubre 2021 - septiembre 2022

Indicadores *Alcance*
Cambios percibidos en el ambiente de trabajo
Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Área de Personal y gestión interna y PRL.	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

Difundir “Protocolo para prevención de Violencia de Género”

Difundir entre la plantilla un “Protocolo para prevención de Violencia de Género en lugares de trabajo”

Responsables Responsable de Personal

Fecha Octubre 2021 - septiembre 2022

Indicadores *Protocolo entregado a responsables (si/no)*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Alcaldía y Área de Personal y gestión interna	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género

En caso de que una trabajadora 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 Personal		
Fecha	Octubre 2021 - septiembre 2023		
Indicadores	<i>N.º permisos atendidos</i> <i>N.º solicitudes</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Alcaldía y Área de Personal y gestión interna	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

No computar ausencias o faltas motivadas por situaciones de violencia de género

En el caso de darse la situación, no computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.

Responsables	Responsable de Personal		
Fecha	Octubre 2021 - septiembre 2025		
Indicadores	<i>N.º de ausencias o faltas causadas por la violencia de género</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Alcaldía y Área de Personal y gestión interna	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

7

RESPONSABILIDAD SOCIAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Favorecer la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social
- Desarrollar una gestión organizativa acorde a principios éticos y responsables
- Promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los grupos de interés

MEDIDAS

Convenios de colaboración para contratación de colectivos en riesgo de exclusión o especial vulnerabilidad

Firmar convenios de colaboración con otros organismos privados y públicos para contratación de colectivos en riesgo de exclusión o especial vulnerabilidad (personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, etc.)

Responsables Responsable de Empleo

Fecha Octubre 2023 - septiembre 2025

Indicadores *N.º de convenios de colaboración firmados*
N.º de personas, por sexo, contratadas a través de estos convenios

Medios y recursos

Humanos

Área de Empleo

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Código de conducta

Crear y difundir un código de conducta donde se establezcan prácticas y comportamientos específicos que deben ser alentados o prohibidos en la entidad. Favorecer una cultura de honestidad, integridad y responsabilidad, y del mismo modo promover un comportamiento ético, de respeto mutuo, de diversidad e inclusión, sin distinción por sexo, raza, etnia o discapacidad.

Responsables	Responsable de Personal
Fecha	Octubre 2023 - septiembre 2024
Indicadores	<i>Código de conducta difundido (si/no)</i> <i>Código de conducta elaborado (si/no)</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Área de Personal y gestión interna	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Participación en jornadas sobre igualdad en el empleo

Participación como entidad que promueve la igualdad en conferencias, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad.

Responsables	Responsable de Empleo		
Fecha	Octubre 2021 - septiembre 2025		
Indicadores	<i>Alcance</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Área de Empleo	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

8 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Aplicar y mantener el sistema de clasificación profesional actual, que define los criterios objetivos y garantiza que no hay criterios discriminatorios en los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.

MEDIDAS

Denominación de la clasificación profesional neutra

Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional

Responsables Responsable de Personal

Fecha Marzo 2022 - septiembre 2022

Indicadores *Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no)*
Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)

Medios y recursos

Humanos

Área de Personal y gestión interna

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Eliminar principios discriminatorios

Eliminar cualquier criterio discriminatorio en relación con parámetros como sexo, edad, raza, etc.

Responsables	Comisión de seguimiento		
Fecha	Octubre 2021 - octubre 2023		
Indicadores	<i>Criterio eliminado (si/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Área de Personal y gestión interna y Comisión de seguimiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



	2021			2022												2023												2024												2025											
	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S			
14. Campaña para la difusión del Plan de Igualdad																																																			
15. Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas																																																			
16. Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas																																																			
17. Campañas de comunicación en días conmemorativos																																																			
18. Incorporar al blog corporativo y/o redes sociales contenidos en materia de igualdad																																																			
19. Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento																																																			
20. Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad																																																			
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																																																			
21. Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla																																																			



	2021			2022												2023												2024												2025											
	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S			
22. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual	■	■	■																																																
23. Folletos/carteles/trípticos sobre acoso	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																							
24. Difundir "Protocolo para prevención de Violencia de Género"	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																							
25. Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																									
26. No computar ausencias o faltas motivadas por situaciones de violencia de género	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
RESPONSABILIDAD SOCIAL																																																			
27. Convenios de colaboración para contratación de colectivos en riesgo de exclusión o especial vulnerabilidad																											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
28. Código de conducta																											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
29. Participación en jornadas sobre igualdad en el empleo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	

	2021			2022												2023												2024												2025																					
	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S													
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																																																													
30. Denominación de la clasificación profesional neutra																																																													
31. Eliminar principios discriminatorios																																																													

XI. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

1. 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 Equipo de Trabajo por la 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 Equipo de Trabajo por la 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.

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 Equipo de Trabajo por la Igualdad y la Alcaldía 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 Equipo de Trabajo por la Igualdad y se realizará, tal y como ya se adelantó, con la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad. Por ejemplo, si un Plan de Igualdad, tiene una vigencia de cuatro años, de diciembre de 2018 a diciembre de 2022, se deberán realizar en diciembre de 2022.

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

3. OBJETIVOS

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.
- 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 Equipo de Trabajo por la Igualdad y la Alcaldía del ayuntamiento será difundido al resto de personal.

XII. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Equipo de Trabajo por la Igualdad	
Nombre	Cargo
José Miguel Cócera Mayor	Alcalde
Ana Lorente Jiménez	Concejala
Ana Belén Andrés Guerrero	Auxiliar Administrativa
José Damián Establés Pérez	Técnico de Gestión de Contabilidad y Control Presupuestario
Como vocal y asistente:	
Juan José Garralón Blas.	Secretario-Interventor

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Alcaldía/Concejalía como por parte de las personas trabajadoras aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 27 de octubre de 2021.

XIII. ANEXOS

Anexo I. Compromiso de la Presidencia

Anexo II. Acta de Constitución de la Equipo de Trabajo por la Igualdad y Reglamento Interno

Anexo III. Actas de Reunión de la Equipo de Trabajo por la Igualdad

Anexo IV. Glosario de Términos

ANEXO I. COMPROMISO DE LA PRESIDENCIA

COMPROMISO INSTITUCIONAL DEL AYUNTAMIENTO DE YEBES CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El **Ayuntamiento de Yebes** declara su compromiso institucional en la implantación y aplicación de políticas que cumplan con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la no discriminación, directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el desarrollo e integración de medidas de acción positiva para conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida de las personas (social, cultural, económica, política, etc.).

Para esta finalidad, se realizarán actuaciones, acciones, medidas y políticas que garanticen la implementación, con carácter transversal, de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a nivel interno y de forma que se proyecte en la prestación de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía y en la gestión de interés público.

El artículo 1.1 de la **Constitución Española de 1978** establece que *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”*. Así mismo, el artículo 14 defiende el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2 fija 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.

En este ámbito, el artículo 15 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece que *“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, de la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”*.

Por último, la **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha**, cuyo objeto es:

1. *“Promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla la Mancha”*
2. *“Establecimiento de medidas dirigidas a prevenir y combatir la discriminación por razón de sexo”* (...) incluye entre sus ámbitos de actuación a 2. a) *“La administración*



de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha y sus organismos autónomos, y a todas las entidades que conforman el sector público de la Junta de Comunidades.”

En atención a lo expuesto anteriormente, desde el **Ayuntamiento de Yebes** hemos fomentado la implantación del **I Plan de Igualdad**, con la intención de redefinir, de manera igualitaria, la organización interna del Ayuntamiento, en todos y cada uno de los aspectos en que se desarrolla la actividad de esta corporación, ya sea desde el reclutamiento y la selección, la promoción, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, entre otras.

Nos hemos concienciado con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial al fenómeno de la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

En lo referente a la comunicación en el Ayuntamiento, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se trabajará por reflejar una imagen de la corporación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica mediante la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que presente mejoras respecto a la situación actual, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con el objetivo de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la región.

Alcaldía de Yebes

Yebes, a 24 de septiembre de 2021



ANEXO II. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA EQUIPO DE TRABAJO POR LA IGUALDAD Y REGLAMENTO INTERNO

ACTA

Equipo de Trabajo por la Igualdad Del Ayuntamiento de Yebes

El 24 de septiembre de 2021 siendo las 12,00 horas, en la sede del Ayuntamiento de Yebes, CIF P1939600A, domicilio social en Plaza Mayor, 1, 19141 Yebes Guadalajara se reúnen:

En representación de la corporación local:

1. Don José Miguel Cócera Mayor. Alcalde.
2. Doña Ana Lorente Jiménez. Concejala

En representación de los trabajadores y de las trabajadoras (nombre, apellidos):

1. Doña Ana Belén Andrés Guerrero.
2. Don José Damián Establés Pérez.

Para tratar el siguiente ORDEN DEL DÍA:

1. **CONSTITUCIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO POR LA IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE YEBES.** Por unanimidad de las personas presentes se acuerda que el Equipo de Trabajo por la Igualdad del Ayuntamiento de Yebes para la negociación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Yebes, quede constituida de la siguiente forma:

CORPORACIÓN LOCAL		
Titulares	email	Teléfono
1. José Miguel Cócera Mayor	mcocera@yebes.es	949 290100
2. Ana Lorente Jiménez	alorente@yebes.es	
PARTE SOCIAL		
Titulares	email	Teléfono
1. Ana Belén Andrés Guerrero	anabelen.andres@yebes.es	949 290100
2. José Damián Establés Pérez	jdestables@yebes.es	

2. **CALENDARIO DE REUNIONES.** Por unanimidad de las personas presentes se acuerda que el calendario de reuniones para la negociación y aprobación del Plan de Igualdad. Hasta la aprobación del Plan de Igualdad habrá una reunión a la que serán convocadas todas las personas que forman parte del Equipo de Trabajo por la Igualdad Del Ayuntamiento de Yebes, mediante envío de convocatoria al correo electrónico que han facilitado.

Detalle asunto a tratar	Fecha reunión
Constitución Equipo de Trabajo por la Igualdad	24/09/2021
Presentación documento de Diagnóstico de Situación	15/10/2021
Aprobación del Plan de Igualdad por el Equipo de Trabajo por la Igualdad	28/10/2021

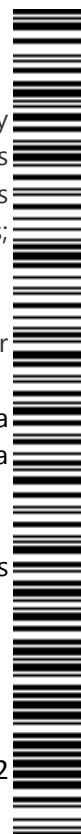


3. **REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO:** Por unanimidad de las personas presentes se aprueba el Reglamento de funcionamiento del Equipo de trabajo por la igualdad del Ayuntamiento de Yeves, figurando:

- Las **actas** deberán estar disponibles en los cinco días laborales siguientes a la fecha de celebración de la reunión y recogerá los temas tratados, según el orden del día, y acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.
- El equipo de Igualdad podrá contar con el **asesoramiento** y/o la presencia en las reuniones de personas expertas en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres con voz, pero sin voto.
- Las **reuniones** del Equipo de Trabajo por la Igualdad del Ayuntamiento de Yeves serán ordinarias y extraordinarias. Las reuniones ordinarias tendrán lugar de acuerdo al calendario aprobado en el acta de constitución del Equipo de Trabajo por la Igualdad. Las reuniones extraordinarias tendrán lugar a petición de una de las partes para tratar asuntos urgentes que se indicarán en el orden del día.
- Los **acuerdos**, una vez constituida válidamente la reunión, se adoptarán por unanimidad en primera votación, si no fuera posible por mayoría absoluta de cada una de las partes; parte social y parte de la corporación local.
- La **validez** de los acuerdos quedará registrada en las actas y entraran en vigor el mismo día de su aprobación. Los acuerdos una vez aprobados serán vinculantes para todas las partes.
- **Las funciones y actividades** del Equipo de Trabajo por la Igualdad del Ayuntamiento de Yeves serán:
 1. Fijar los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.
 2. Establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
 3. Remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 4. Elaborar un diagnóstico que contendrá al menos las siguientes materias: a) Proceso de selección y contratación; b) Clasificación profesional; c) Formación; d) Promoción profesional; e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; g) Infrarrepresentación femenina; h) Retribuciones; i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 5. Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad una vez aprobado.
 6. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.
- El Ayuntamiento pone a disposición del Equipo de Trabajo los locales y medios necesarios para celebrar las reuniones. No asume los **gastos** de traslados, dietas u otros que traigan causa en la asistencia a las reuniones del Equipo de Trabajo Por la Igualdad del Ayuntamiento.

Siendo las 12,10 horas se da por terminada la reunión y para que así conste firman todos los presentes a la reunión,

Documento firmado electrónicamente.



ANEXO III. ACTAS DE REUNIÓN DE LA EQUIPO DE TRABAJO
POR LA IGUALDAD

REUNIÓN ORDINARIA: EQUIPO DE TRABAJO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Asunto: Aprobación del Diagnóstico de Situación

En Yeves, a fecha 22 de octubre de 2021, en horario de 9:00 h a 10:30 horas, comienza encontrándose reunidos el equipo de trabajo por la igualdad del Ayuntamiento de Yeves Para tratar el siguiente Orden del día:

1. Aprobación de los resultados obtenidos en el diagnostico
2. Firma del diagnóstico de situación mediante la presente acta
3. Otros
4. Ruegos y preguntas

En Yeves, a 22 de octubre de 2021.

Atentamente,

Fdo.: **Equipo de trabajo para la elaboración del Plan de igualdad**





REUNIÓN ORDINARIA: EQUIPO DE TRABAJO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Asunto: Aprobación del Diagnóstico de Situación

En Yebes, a fecha 27 de octubre de 2021, en horario de 9:00 h a 10:30 horas, comienza encontrándose reunidos el equipo de trabajo por la igualdad del Ayuntamiento de Yebes para tratar el siguiente Orden del día:

1. Aprobación de las medidas y del plan de igualdad elaborado.
2. Firma del plan de igualdad mediante la presente acta
3. Otros
4. Ruegos y preguntas

En Yebes (Guadalajara), a 27 de octubre de 2021.

Atentamente,

Fdo.: **Equipo de trabajo para la elaboración del Plan de igualdad**





ANEXO IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS

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.

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:

Conjunto de políticas y prácticas dentro de un gobierno u organización que buscan aumentar la representación de determinados grupos en función de su género, raza, sexualidad, credo o nacionalidad en ámbitos en los que están infrarrepresentados, como la educación y el empleo.

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.

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.

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 Alcaldía.

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).