

**I PLAN DE IGUALDAD PARA LA PLANTILLA
DEL AYUNTAMIENTO DE GUIJUELO**

**AYUNTAMIENTO DE GUIJUELO
CONCEJALÍA DE IGUALDAD**


PROGRAMACIÓN 2023-2026




70935422-2


Francisco S.B
07926681-11


081063316


81053982


0842136-1


708736842

08107218V

Índice de contenido

Presentación Alcaldía	5
Presentación Concejalía de Igualdad	6
Introducción	7
1. Marco normativo	9
2. Proceso para la elaboración del Plan de igualdad	15
3. Informe del Diagnóstico	18
4. Características del Plan	20
5. Estructura del Plan de Igualdad	21
6. Áreas de actuación	23
Área 1 Hacia una cultura de igualdad.....	24
Área 2 Hacia una mejora de las condiciones laborales con perspectiva de género.....	27
Área 3 Hacia la conciliación corresponsable.....	32
Área 4 Hacia el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo.....	34
Cronograma	36
7. Sistema de seguimiento y evaluación	41
Indicadores de seguimiento	41
Temporalidad del seguimiento y la evaluación.....	42
Anexo I	43
Anexo II	44

709354202

70249660-J

08106331-6

Fernando S.B

07975631-N

81053982

70873584-W

08112136-J

08107218V

Presentación

Alcalde

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de Guijuelo supone una apuesta por construir unas relaciones laborales más justas y solidarias; con esta apuesta se pretende ir eliminando los impedimentos que, basados en el sexo de una persona, limiten su participación en la Corporación y crear una cultura basada en la igualdad de hecho en el acceso, participación, formación, desarrollo de la carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y trabajadores.

Convencidos de que unas relaciones laborales sólidas y un dialogo social efectivo contribuyen a la buena gobernanza y a la cimentación de las bases para el trabajo colaborativo, estratégico y de calidad, la elaboración del Plan se ha realizado en colaboración con la Representación de los Trabajadores del consistorio.

El Ayuntamiento de Guijuelo presenta esta iniciativa que refleja el compromiso de la Corporación para dar cumplimiento al marco jurídico internacional, nacional y autonómico. Pero más allá del cumplimiento de la ley, se asume la responsabilidad de trabajar de manera colaborativa para combatir las desigualdades de género y con ello aumentar la calidad en la prestación de servicios a la ciudadanía, optimizar los recursos humanos y mejorar la imagen externa de la entidad.

Somos conscientes de que son muchos los retos que tenemos por delante; la crisis a nivel sanitario ha demostrado que las reglas del juego pueden cambiar de un instante a otro y que la separación entre los dos mundos –el ámbito productivo y ámbito de cuidados– ha de transitar hacia la corresponsabilidad para que las desigualdades y asimetrías que están presentes en nuestra vida cotidiana vayan desapareciendo de manera progresiva.

Alcalde

D. Roberto José Martín Benito

70935429-2

081068316

70248660-5

07976631-11

81053982

70873.684N

08112136-5

08.107.218V

Presentación

Concejalía de Igualdad

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de Empleadas y Empleados tiene el objetivo de transversalizar la perspectiva de género en el desarrollo de políticas públicas a través de una serie de medidas y actuaciones destinadas a erradicar las desigualdades de género y a promover relaciones laborales basadas en el respeto, la equidad y la solidaridad.

Esta Concejalía impulsa esta iniciativa considerando que la igualdad es un punto clave para lograr la transformación social en los términos establecidos en nuestro ordenamiento jurídico y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

La puesta en marcha de este Plan es el reflejo del compromiso asumido desde el Ayuntamiento, junto a la Representación de los Trabajadores, en el desarrollo de medidas programadas que permitan evaluar los resultados a través de un seguimiento pautado.

Para la elaboración se ha tomado como referencia un estudio diagnóstico que permite conocer la realidad actual de la Corporación, considerando aspectos tanto de la distribución de la plantilla, como de opiniones de las personas que trabajan en el Ayuntamiento en materia de igualdad. La información derivada del diagnóstico, junto a la normativa jurídica, son las fuentes de las que se nutren las propuestas que aquí se presentan.

Este Plan supone el punto de partida de la apuesta que realiza el Ayuntamiento para seguir avanzando en el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres. Sabemos que el camino es largo, pero, como decía Simone de Beauvoir: "El problema de la mujer siempre ha sido un problema de hombres" por ello, debemos avanzar juntos, pues solo el esfuerzo común nos permitirá enfrentar los retos del futuro.

Concejalía de Igualdad

D^a. M^a. Jesús Tejedor

709354200
70248660-5
Fomura S.B
07976631-11
081063216
6
81053982
08112136-5
70833.684w
08.107.218V

Introducción

El Ayuntamiento de Guijuelo, a través de la Concejalía de Igualdad junto con la Representación Legal de sus trabajadoras y trabajadores, ha elaborado el presente Plan de Igualdad como estrategia práctica tendiente a corregir las desigualdades y brechas de género e impulsar una cultura basada en el buen trato entre el personal de la entidad.

La elaboración del I Plan de Igualdad se sustenta en lo que señala la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en los Arts. 51 y 64. En el Art. 51 se establece que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) *Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional;*
- b) *Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional;*
- c) *Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional;*
- d) *Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración;*
- e) *Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo;*
- f) *Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo;*
- g) *Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.*

En el Art. 64 se hace referencia a que la administración deberá diseñar un Plan en el que se establezcan 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.

Para definir lo que es un plan de igualdad se consideró el art. 46 de la Ley orgánica de 3/2007 “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Por su parte, 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, en el apartado segundo de su disposición adicional séptima, expresa la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad:

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

709354200

70248660-5

08/06/31

07976631-11

7

81053982

08112136-5

70873684W

08.107.218V

convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan de Igualdad, por otro lado, supone un compromiso a nivel político, técnico y social, que va más allá del cumplimiento obligatorio marcado por ley, pues con él se pretende la creación de instrumentos encaminados a favorecer la igualdad de oportunidades entre el personal de la entidad y, además, se considera un mecanismo para avanzar en la calidad y eficacia de la gestión de Recursos humanos y la optimización de los servicios prestados a la ciudadanía.

El Plan se compone de varios apartados que se encuentran estructurados en función de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuanto que empresa de más de cincuenta trabajadores.

709354200



70249660 -J

Fernando S.B

07976631-n

081063316

8

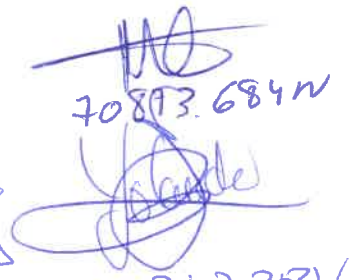


81053982



08112136->

70873.684n



08.107.218V

1. Marco normativo

La igualdad es un principio jurídico universal reconocido a nivel internacional, europeo y estatal.

La igualdad de mujeres y hombres es un principio básico y un derecho fundamental que se recoge en el ordenamiento jurídico tanto en España como a nivel internacional; a pesar de existir este reconocimiento de la igualdad formal y del esfuerzo en materia legislativa —a través de normas, leyes, convenios, tratados, etc.— la igualdad efectiva continúa siendo un objetivo por cumplir.

El esfuerzo realizado en materia jurídica para la consecución real de la igualdad de mujeres y hombres se expone a continuación considerando la jerarquía que se establece en el ordenamiento jurídico, es decir, en primer lugar se hace referencia a la normativa que se consagra en la Constitución Española (CE), posteriormente se hace referencia a los tratados y acuerdos internacionales firmados y ratificados por España, para finalizar con las leyes o programas a nivel nacional, autonómico y municipal.

1. Constitución Española del 27 de diciembre de 1978


La CE en su art. 14 consagra el principio de igualdad “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. En el art. 9.2 se hace referencia a que los poderes públicos han de desarrollar las medidas que sean oportunas para que la libertad y la igualdad sean derechos efectivos “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”.


2. Ámbito internacional


Naciones Unidas


Es una organización internacional fundada el 24 de octubre de 1945. El sistema de Naciones Unidas está formado por la propia Organización y numerosas organizaciones afiliadas conocidas como programas, fondos y agencias especializadas. Este organismo ha desempeñado un papel primordial para seguir avanzando hacia una igualdad de mujeres y hombres de manera efectiva a través de diversos acuerdos, tratados, convenciones y conferencias que se exponen a continuación:

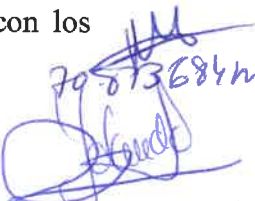
La Declaración Universal de Derechos Humanos (10 de diciembre de 1948). Es un documento que marca un precedente en materia de derechos humanos. En su art. 1 se señala: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los

709354229

70 2486605

Fernando S B

02976631-R

9

81055987


081068316
U. J. S. L. O. R. O.
08112136-1


70 013684W
081107.218 V

otros” y en su art. 2 se hace alusión a que: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo [...]”.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Tratado Internacional de las Naciones Unidas firmado en 1979, entró en vigor con carácter general el 3 de septiembre de 1981 y para España el 4 de febrero de 1984. Es un compromiso asumido por los Estados Parte para adoptar las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer y eliminar todas las formas de discriminación, a fin de asegurarle la igualdad de derechos y libertades con el hombre.

Conferencias Mundiales sobre la Mujer. Naciones Unidas ha convocado cuatro conferencias mundiales que han contribuido a situar la igualdad de mujeres y hombres en el epicentro de la agenda política a escala mundial. Cabe destacar que la IV conferencia realizada en Beijing constituye un hito de referencia, dado que a través de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing se establece un programa con líneas estratégicas y acciones encaminadas a lograr la igualdad y progreso de las mujeres:

I Conferencia Mundial sobre la Mujer (Ciudad de México 1975),

II Conferencia Mundial sobre la Mujer (Copenhague 1980),

III Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi 1985) y

IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Beijing, 1995).

Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Asamblea General de Naciones Unidas, resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999 y Aceptación del procedimiento de comunicaciones individuales por el Estado Español el 6 de Julio de 2001. Este permite evaluar el cumplimiento de las acciones emprendidas por los Estados Parte para la eliminación de las formas de discriminación contra la mujer.

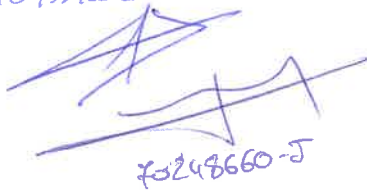
ONU Mujeres. Se establece un Marco de Asociación Estratégico (MAE) entre el Gobierno del Reino de España y ONU mujeres (2019-2021), el acuerdo representa el compromiso mutuo con los objetivos de igualdad de oportunidades y promoción de los derechos de la mujer, entra en vigor el 14 de marzo de 2019.

La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Es un programa impulsado por las Naciones Unidas cuyo objetivo principal es velar por la protección de las personas, el planeta y la prosperidad. El compromiso por la igualdad de género se incluye de forma transversal en todos los objetivos, además en su objetivo n.º cinco se plantea el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas de manera específica.

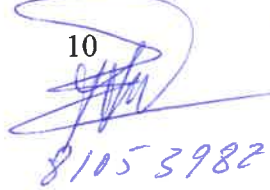
Consejo de Europa

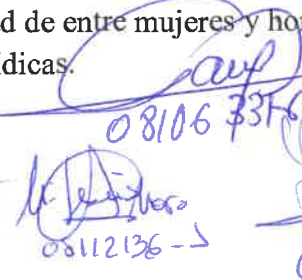
Es una organización internacional que tiene como objetivo principal la defensa, protección y promoción de los derechos humanos. En materia de igualdad de entre mujeres y hombres desarrolla una labor significativa, con acciones políticas y jurídicas.

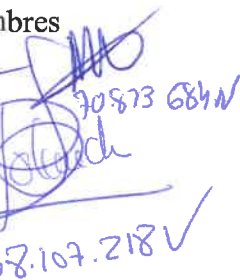
709354200


73248660-5


02976631-1

10

81053982


081063376
08112136-5


70873684W
08.107.218V

Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio nº 197 del Consejo de Europa), hecho en Varsovia el 16 de mayo de 2005. Entrada en vigor en el Estado Español el 1 de agosto de 2009.

Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica de fecha 11 de mayo de 2011 (Convenio de Estambul). Entrada en vigor en el Estado Español el 1 de agosto de 2014.

Unión Europea

Para la Unión Europea la igualdad va a constituir un principio prioritario, que se va a impulsar a través de de tratados, directivas o planes de trabajo, es por ello que la integración de España en la Unión Europea va a favorecer el desarrollo de políticas públicas de género en el país.

Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas. Tratado de Lisboa firmado el 13 de diciembre de 2007 en Lisboa y que entró en vigor el 1 de diciembre de 2009. En materia de igualdad el Tratado de la Unión Europea establece en su art. 2 que “La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, [...] Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.” Y en el art. 3.3 que: “La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección social, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.”

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

Directiva 97/80/CE, del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.

Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. La finalidad de esta norma es lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, así como eliminar toda discriminación que pueda producirse por razón de sexo, con especial atención a aquella que afecta a las mujeres; tiene una dimensión transversal puesto que influye en todos los ámbitos de la vida.

70935420-2



Francisco S.B.
02976621-M

11/11/11
81053982

081063316
08112136-1

70873.689w
08.107.218V

Directiva 2010/41/UE Del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea del 13 de diciembre de 2011 sobre la orden europea de protección a víctimas.

La Comisión Europea es el órgano ejecutivo responsable de elaborar propuestas de la nueva legislatura europea y de aplicar las decisiones del Parlamento Europeo y del Consejo de la UE. En materia de igualdad entre mujeres y hombres la Comisión Europea aprobó el Compromiso Estratégico para la igualdad de Género 2016-2019 de manera articulada con el II Pacto Europeo por la igualdad de género 2011-2020, presentando un informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea.

3. **Ámbito Nacional**

La igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y la lucha en contra de la violencia de género se ha ido impulsando paulatinamente en la legislación española. En los últimos años, se cuenta con referentes normativos que promueven relaciones más equitativas y basadas en la cultura del buen trato y la no discriminación por razón de sexo.

Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género.

Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (1999).

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley constituye el marco normativo que establece las garantías para la consecución de la igualdad real en el contexto de las políticas estatales, autonómicas y locales en el Estado español. Esta ley recoge por primera vez (art. 15) el carácter transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.


Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.


70935420-a
70248660-J
Francisco C.B.
07976631-n
12
8105398Z
08112136-1
081063316
02.107.218V
705013.684W


Existen cuatro Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León y uno específico para trabajadoras y trabajadores. Este último se toma como referencia:


I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Junta de Castilla y León.
Se aprueba por Acuerdo 19/2021, de 18 de febrero.

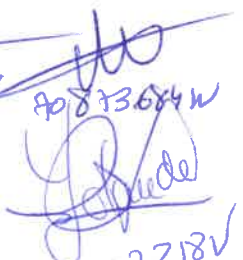

70266605


Fomero S.B
0297663172

14

81053982


081063316

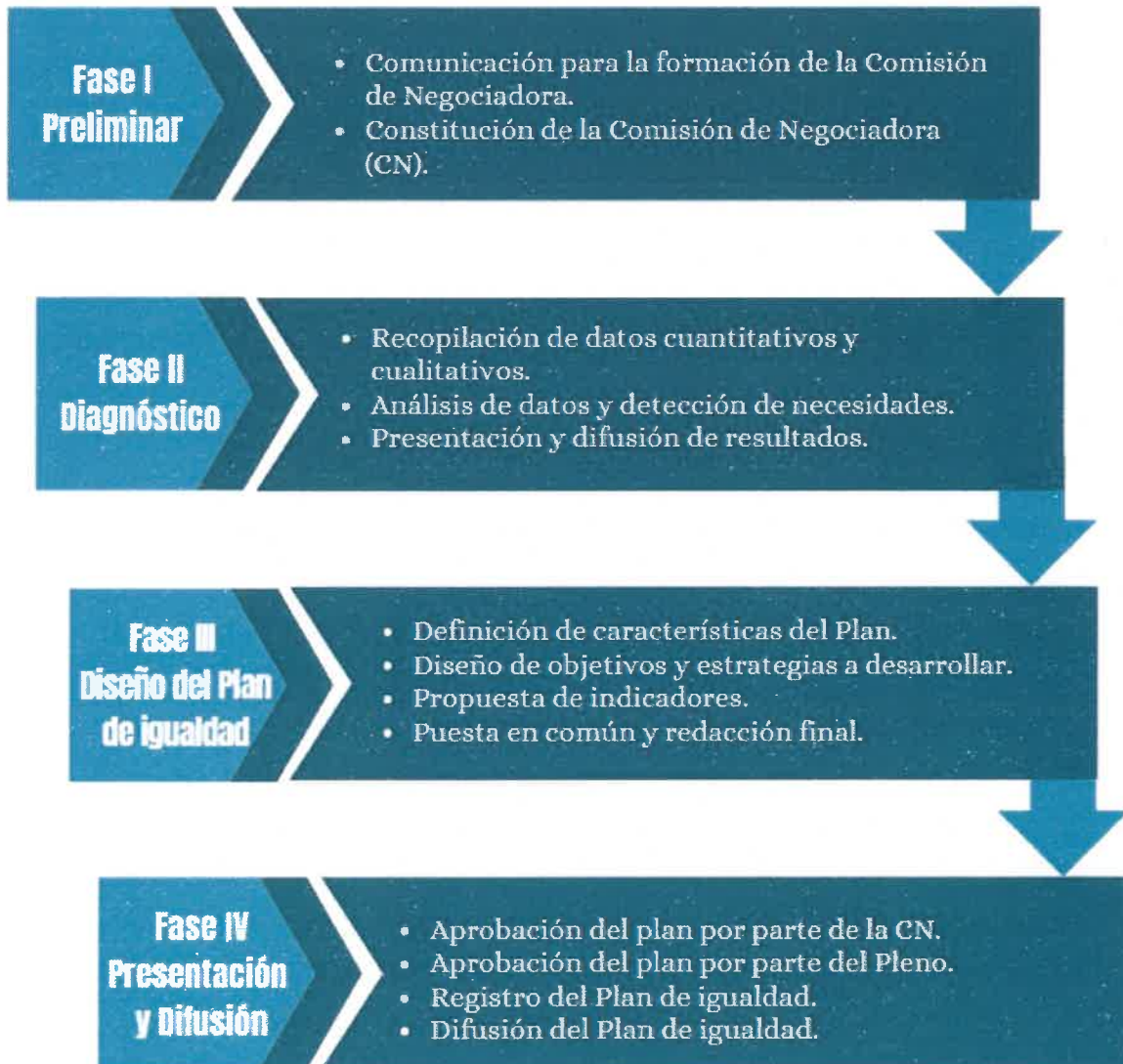

08112136-5


08107218V

2. Proceso para la elaboración del Plan de igualdad

Describir los pasos para aprender la mejor ruta hacia la igualdad de oportunidades en las relaciones laborales.

El proceso seguido en la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Guijuelo tiene como referencia lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; se ha estructurado en las siguientes fases:



El proceso de elaboración del Plan se ha desarrollado de manera colaborativa y coordinada entre el personal político, técnico, y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento, quienes han aportado información cuantitativa y cualitativa al diagnóstico, además de propuestas para el Plan de Igualdad. La participación de la plantilla se ha canalizado a través de una encuesta dirigida a todo el personal.

70935420-2

70248660 J

Francisco S.B
02976631-1L

15
81253982

08106/331 6

08112136-5

70.273.68422

08.107.218V

Las acciones contenidas en este Plan de Igualdad se aplicarán al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Guijuelo; se ha de tener en cuenta que la vigencia de este está programada para cuatro años.

En la fase preliminar se adquiere un compromiso por escrito entre el personal político y técnico de la Corporación con la Representación de los/as Trabajadores/as (RT), lo que supone:

- Reconocer la igualdad como principio básico y transversal de la organización.
- Promover el principio de igualdad en los objetivos de la política del Ayuntamiento y de las Empresas Municipales, en particular, en la política de gestión de Recursos Humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad, así como la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Además, se formaliza la creación de la Comisión de Negociadora o equipo de trabajo, la cual se conforma de forma paritaria por el Ayuntamiento y la representación sindical: ¹

Por parte de la representación sindical del funcionariado:

Representante de CSIF: D^a. María Villanueva Garrote / D. Santiago del Bosque Muñoz

Representante de UGT: D. José Sánchez Mancebo

Por parte de la representación sindical de la Junta de Laboral:

Representante de CSIF: D. Francisco Sánchez Bernardo

Representante de UGT: D. Juan Antonio Martín Pérez

Por parte del Ayuntamiento:

Alcalde. D. Roberto José Martín Benito

Concejalía de Igualdad. D.^a María de Jesús Moro Tejedor

Concejalía de Bienestar Social. D.^a. Yolanda Alonso Valderrama

¹ El Acta de Constitución de la Comisión Negociadora fue firmada el 7 de febrero de 2022 a las 13:00. Se adjunta en un documento aparte a este Plan.

70935420-2

70248660J

Francisco S.B

07976631-2

16

81053982

081063316

08112136-5

70573684W

08.107.218V

Esta Comisión tendrá la autoridad para proponer, reconducir y modificar acciones en el proceso de elaboración y seguimiento del diagnóstico y del plan de igualdad:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implementación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en el Ayuntamiento.
- Definición de los indicadores de medición y de los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fue aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización de la plantilla.

En la *Fase II. Diagnóstico* se realiza un análisis de información tanto cuantitativa como cualitativa, con la finalidad de recabar insumos, basados en el contexto real de la Corporación, que permitan identificar las oportunidades y las fortalezas en materia de igualdad de género y con ello poder diseñar el Plan de Igualdad. Se llevó a cabo durante los meses de enero a abril. Los resultados derivados del mismo fueron difundidos en el Ayuntamiento a través de reuniones y canales de comunicación interna (tablón de anuncios, infografías y redes sociales).

70935420-2

70248660 J

F. Martínez S.B

07978631-11

081063816 17

81053982

08112136-5


70877 684N

08.107.218V

masculinizadas, mientras que áreas como Cultura y Limpieza de edificios están feminizadas.

- Las mujeres están menos presentes en grupos profesionales más altos a nivel jerárquico y son mayoría en las posiciones laborales de menor nivel, lo que supone que exista una segregación vertical donde los hombres ocupan puestos de mayor responsabilidad, prestigio y remuneración. Así podemos ver que en el grupo A1 el 80% son hombres, cifra que se invierte en el grupo profesional AP en el que ellas son mayoría con un 73,7%.
- Existe menor estabilidad laboral para las mujeres considerando el tipo de vinculación jurídica de fijeza y temporalidad. Del total de las trabajadoras, un 80% tienen contratos temporales, y, en cambio, del total de los hombres, el 48,1% tiene esta modalidad.
- De la presentación de solicitudes en los procesos de selección, se obtiene que un mayor porcentaje de mujeres concurre a estos procesos (62,9% mujeres frente al 37,1% de hombres). Cabe destacar que esta diferencia no es percibida, pues se informa en las encuestas de que llega un número similar de currículum de mujeres y de hombres.
- En lo relativo a los canales de comunicación, los medios utilizados en la actualidad podrían diversificarse en aras de mejorar la difusión de la información, dado que la comunicación interna a través del tablón de anuncios e intranet se emplea en un 89,9% de los casos.
- En la revisión para la provisión de vacantes de puestos actualmente feminizados y masculinizados, se observa que los hombres presentan sus candidaturas en menor medida en puestos en los que la presencia de mujeres es más elevada. De 5 puestos feminizados se reclutaron a 4 mujeres y 1 hombre (32 candidaturas recibidas de mujeres frente a 2 candidaturas de hombres); de 5 puestos masculinizados se reclutaron a 3 hombres y 2 mujeres (31 candidaturas recibidas de mujeres frente a 29 candidaturas de hombres).
- No existe un procedimiento formalizado para recabar información sobre las personas de la plantilla que están realizando cursos de formación, se debe destacar que el área de gestión y RRHH están planificando los mecanismos que en el futuro permitan recabar estos datos.
- Con relación a la salud laboral, el principal problema que se ha detectado es la ausencia de protocolos de prevención y/o actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, que permitan identificar y saber el procedimiento a seguir en caso de que se susciten situaciones de este tipo. Tampoco se ha incorporado la perspectiva de género en este ámbito (en el Plan de Prevención de riesgos laborales).

70935420-2



70248660-J

Fernando S.B.
07976631-11

19
81058982

08106331 G

08112136-J

70.873 684 2
08.107.218 V

4. Características del Plan

Un Plan de Igualdad no soluciona todos los problemas; asume un compromiso por cambiar las desigualdades entre mujeres y hombres y mejorar las relaciones en el ámbito laboral.

El presente Plan de Igualdad supone un compromiso significativo para continuar avanzando en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Tras los resultados derivados del diagnóstico y de las aportaciones y sugerencias efectuadas por la Comisión Negociadora, el Plan incluye un elenco de medidas tendentes a promover una cultura basada en la igualdad de trato, y a generar acciones para prevenir y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Como conjunto ordenado de medidas que han sido fruto del consenso en la Comisión Negociadora, el Plan ha de ser entendido como:

- Un plan piloto. Al ser el primero que se pone en marcha, se ha de establecer el plan de seguimiento que permita verificar el grado de cumplimiento y eficacia de las medias programadas.
- Un plan transversal. Se promueve una cultura del buen trato y la no discriminación, para ello se ha de integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde una perspectiva de género en todas las áreas de gestión de la Corporación.
- Un plan participativo. Se establecen canales para trabajar de manera colaborativa y coordinada, considerando que a través del dialogo se pueden alcanzar de manera más eficaz los resultados deseados.
- Un plan dinámico. Pretende ser un instrumento que se adapte a diversas circunstancias y/o contingencias, en función de las necesidades y prioridades que se vayan suscitando a partir de un seguimiento y evaluación continuos.

70935420-a



70249660J



07976631-R



081063316

08112136-5

08.107.218V

70873684W

5. Estructura del Plan de Igualdad

Cuatro son los pilares, ocho sus objetivos y treinta y ocho las medidas para seguir avanzando hacia la igualdad.

El presente Plan tiene como finalidad garantizar la igualdad oportunidades de mujeres y hombres que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Guijuelo, así como evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Para ello, el Plan de Igualdad se estructura de la siguiente forma:

4 áreas de trabajo.

8 objetivos generales.

38 actuaciones o medidas para seguir avanzando en materia de igualdad.



Área 1:	Hacia una cultura de igualdad	
N.º de objetivo	Objetivo	N.º Acciones
1	Difundir el Plan de igualdad en la Corporación.	4
2	Fomentar progresivamente la transversalidad del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las dinámicas de la Corporación.	7

70935420

70248660-J

07976631-11

81053982





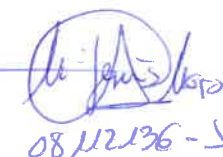
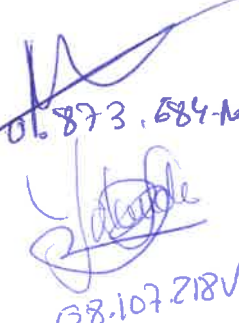
08112136-1

08.107.218V

081063816

70.875634

Área 2: Hacia una mejora de las condiciones laborales con perspectiva de género		
N.º de objetivo	Objetivo	N.º Acciones
3	Promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres real y efectiva en procesos de selección, acceso y promoción, que eviten la segregación horizontal y vertical.	8
4	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación, representación interna y en espacios en los que exista infrarrepresentación de alguno de los dos sexos.	3
5	Fomentar procesos de formación que se ajusten a las necesidades de la plantilla e introducir módulos de igualdad que contribuyan al buen desempeño de actividades profesionales.	5
Área 3: Hacia la conciliación corresponsable.		
N.º de objetivo	Objetivo	N.º Acciones
6	Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	7
Área 4: Hacia el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo.		
7	Integrar en los programas de Salud Laboral las distintas necesidades de mujeres y hombres desde un enfoque de género.	1
8	Promover condiciones de trabajo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, la violencia de género y/o las conductas sexistas o machistas de distinta intensidad.	3

70935420-R

 70248660-J


 08106331-G
 Familiares IB
 02926631-R
 22

 81053982

 08112136-J

 706873.684-N
 08.107.218V

6. Áreas de actuación

Las áreas de actuación son los ámbitos en los que se ha considerado prioritario intervenir, en este caso son cuatro, con ello se pretende seguir avanzando en materia de igualdad de oportunidades entre las empleadas y empleados del Ayuntamiento.

Para planificar acciones a corto y mediano plazo se ha de prever la asignación de presupuesto y personal técnico que posibilite la toma de decisiones presentes y futuras. Con el fin de desarrollar las acciones es fundamental que exista al menos una persona encargada de gestionar la programación de actuaciones.

En cuanto a la estimación de presupuesto anual, se ha elaborado en función de la consulta del costo de los servicios en el momento de la programación de acciones, lo que implica que el presupuesto pueda variar por diversas razones: variación en el cobro de los servicios, subvenciones concedidas, etc.

Líneas de Actuación	Presupuesto
1. Hacia una cultura de igualdad.	3.400
2. Hacia una mejora de las condiciones laborales con perspectiva de género.	5.390
3. Hacia la conciliación corresponsable.	4.690
4. Hacia el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo.	2.250
Total	15.730

70935420-2
702486605

Francisco S. B.
02976631-n

8106331-6
81053982
08112136-5
70-873-604W
08.107.218V

Area 1 Hacia una cultura de igualdad

11 Actuaciones

Objetivo 1.	Difundir el Plan de igualdad en la Corporación.	Responsables ²	Indicadores	Temporalidad
Actuaciones				
1. Diseñar una campaña informativa interna sobre el principio de igualdad y su relevancia en la Corporación.		Nota: 2 Diseñadora gráfica.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de actividades o reuniones programadas para el diseño de la campaña - Enlace web donde se aloja la campaña. - N.º de visitas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actividad única durante 2023
2. Informar a la plantilla sobre la implementación del plan de igualdad y de las responsabilidades de cuidar el entorno laboral con mayor conciencia sostenible, una vez al año.		Nota: 2 Área de RR HH Todas las concejalías (a través de portavoces).	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de personas informadas - Canal de información seleccionado (tríptico digital, en papel, infoweb...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Actividad anual.
3. Crear un buzón de correo al que tengan acceso todas las personas de la Comisión Negociadora para recibir aportaciones y/o dudas con relación al proceso de implementación del plan.		Nota: 2 Área de informática.	<ul style="list-style-type: none"> - Creación del buzón - Localización del buzón. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actividad única 2023
4. Seguimiento del buzón de correo creado.		Nota: 2	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de correos recibidos y/o atendidos/ datos desagregados por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Permanente

En todas las actividades participarán: la Concejalía de igualdad o personal técnico y la Comisión Negociadora, en este espacio solo se colocarán las áreas que sean distintas a estas.

70935602
70248660 J

Francisco SB
02978631-12

81053982

05112136-1

081063816
02.109.28 V

70.873.654 N

Objetivo 2.	Fomentar progresivamente la transversalidad del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las dinámicas de la Corporación.			
Actuaciones	Responsables ²	Indicadores	Temporalidad	
1. Establecer reuniones de trabajo de la Comisión Negociadora para dar seguimiento a la implementación del Plan.	Nota: 2	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de reuniones ordinarias. - N.º de reuniones extraordinarias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Semestral. 	
2. Elaborar un informe sobre el grado de cumplimiento del Plan.	Nota: 2	Elaboración del informe.	<ul style="list-style-type: none"> - Anual o bianual. 	
3. Orientar un estilo comunicativo en los documentos administrativos e informativos abiertos al público para que hagan un uso del lenguaje inclusivo, siguiendo indicaciones de la RAE, pero evitando los masculinos genéricos mediante sustitución por sustantivos colectivos, entre otros.	Nota: 2 Área de comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de documentos revisados. - N.º de sugerencias realizadas. - N.º de cambios producidos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Anual. 	
4. Orientar y promover un estilo comunicativo en los documentos administrativos internos para que hagan un uso del lenguaje inclusivo, siguiendo indicaciones de la RAE, pero evitando los masculinos genéricos mediante sustitución por sustantivos colectivos, entre otros.	Nota: 2 Todas las áreas.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de documentos revisados. - N.º de sugerencias realizadas. - N.º de cambios producidos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Anual. 	
5. Considerar en los pliegos de contratación pública municipal condiciones especiales de ejecución sociales con perspectiva de género, valorando en las empresas licitadoras el compromiso con el principio de igualdad	Nota: 2 Área de Contratación	Instrucciones y directrices aplicadas.	<ul style="list-style-type: none"> - Anual. 	

70935420-2



 08.107.212V

 08/06 371-6

 70.873.684W

02976631-11

70248660 J


como parte de su responsabilidad social.			
6. Crear un espacio web que propicie una comunicación abierta y fluida al que tengan acceso todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento, para facilitar a la plantilla el acceso a la información.	Nota: 2 Área de informática. Diseñadora gráfica. Área de RR. HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Creación del sitio web. - Enlace con la localización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actividad única. - 2025
7. Incorporar un sistema de registro que permita disponer de información sobre la plantilla desagregada por sexo.	Nota: 2 Área de informática y RR. HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de una base de datos para el registro de información desagregada por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actividad única. - Durante 2024.

Nota 2. En todas las actividades participarán: la Concejalía de igualdad o personal técnico y la Comisión Negociadora, en este espacio solo se colocarán las áreas que sean distintas a estas.


202102260-J
029266317


F. S. B.
029266317


81055982

26

08112136-5


081003316

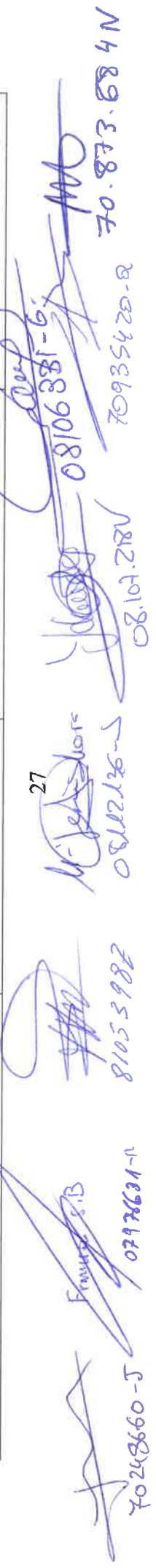

70873.684


08.107.287
70935420-2

Área 2 Hacia una mejora de las condiciones laborales con perspectiva de género

16 actuaciones

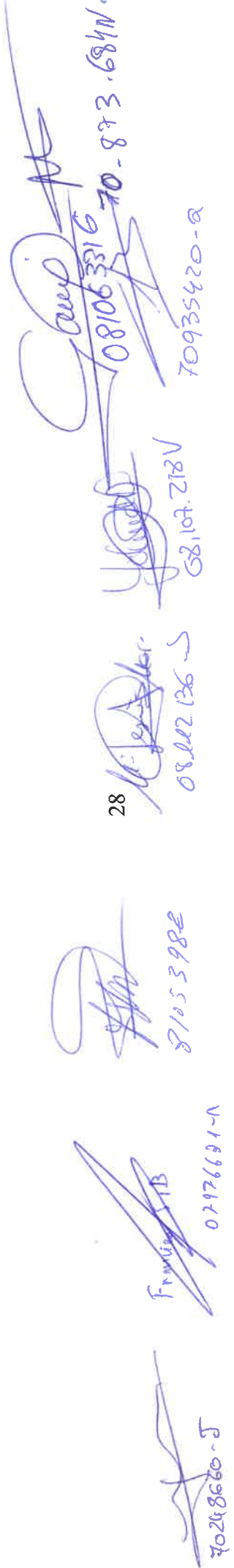
Objetivo 3:	Promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres real y efectiva en procesos de selección, acceso y promoción, que evite la segregación horizontal y vertical.		
Actuaciones	Responsables ²	Indicadores	Temporalización
<p>1. Recoger los datos desagregados por sexo de los procesos de selección y promoción: Puestos que se van a cubrir por áreas/servicios, sistema de acceso, número de personas que se presentan para cada puesto y su resultado (número de personas seleccionadas, promocionadas).</p>	<p>Nota: 2 Área de RR. HH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de procesos en los que se han recogido datos. - % respecto al total de procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Permanente.
<p>2. Orientar en el uso de un lenguaje inclusivo en las Ofertas Públicas de Empleo (descripción del puesto, titulación necesaria, etc.) y en todas las fases de los procesos de selección (impresos de solicitud, bases de la convocatoria, pruebas, resoluciones, etc.).</p>	<p>Nota: 2 Área de RR. HH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de documentos revisados. - N.º de sugerencias realizadas. - % de procesos de selección que han empleado un lenguaje inclusivo y no sexista. 	<ul style="list-style-type: none"> - Anual.
<p>3. Impulsar, en función de las posibilidades de las convocatorias de empleo público, fórmulas de contratación más estables para las trabajadoras.</p>	<p>Nota: 2 Área de RR. HH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de nuevos ingresos (mujeres y hombres) por relación jurídica - Evolución del % de hombres y mujeres por relación jurídica durante la puesta en marcha del plan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Permanente.
<p>4. Continuar procurando, en la medida de lo</p>	<p>Nota: 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % de mujeres y hombres en 	<ul style="list-style-type: none"> - Permanente.




 70248660-J
 07976631-11
 81055982
 27
 0810728V
 08106381-6
 70935420-R
 70.873.684N

<p>posible, la composición equilibrada en los tribunales de los procesos de selección y comisiones de valoración.</p>	<p>Área de RR. HH.</p>	<p>los tribunales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - % de mujeres y hombres en las comisiones de valoración. 	
<p>5. Valorar como mérito específico en las OPE los cursos de igualdad en los procesos selectivos.</p>	<p>Nota: 2 Área de RR. HH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de personas que se presentan a los procesos de selección con cursos de formación en igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Anual.
<p>6. Estudio de las causas que podrían motivar diferencias en los tipos de contratos al que acceden mujeres y hombres para tomar medidas que vayan eliminando estas diferencias.</p>	<p>Nota: 2 Universidad de Salamanca</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Publicación del estudio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actividad única durante año 2023-24.
<p>7. Estudiar las posibles causas de la brecha entre hombres y mujeres en los tramos salariales para poder establecer las líneas de actuación que permita eliminarla de manera paulatina.</p>	<p>Nota: 2 Universidad de Salamanca.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Publicación del estudio y propuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actividad única año 2025-26.
<p>8. Fomentar el uso de mecanismos, protocolos o normativas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de entre mujeres y hombres en todos los procesos de selección, formación y promoción.</p>	<p>Nota: 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de protocolos elaborados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Permanente.









Nota 2. En todas las actividades participarán: la Concejalía de igualdad o personal técnico y la Comisión Negociadora, en este espacio solo se colocarán las áreas que sean distintas a estas.



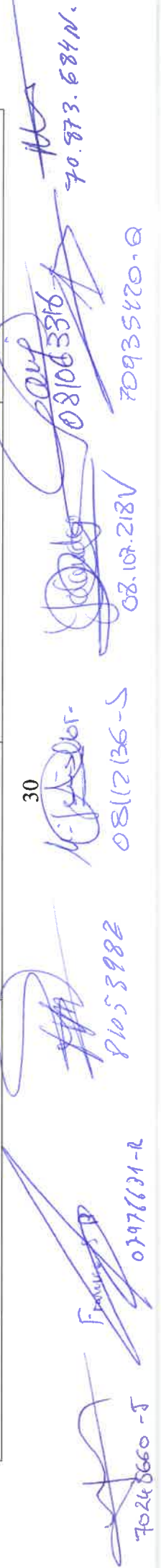
 28  08.02.236 → 08.107.218V
 081063316 70-873.684N.
 70935420-a
 8105398E
 07976691-N
 70248660-J

Objetivo 4:	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación, de representación interna y en espacios en los que exista infrarrepresentación de alguno de los sexos.		
Actuaciones	Responsables ²	Indicadores	Temporalización
1. Elaborar una base de datos de registro sobre la participación de mujeres y hombres por parte del Ayuntamiento y por los sindicatos en las mesas de negociación, comisiones y comités.	Organizaciones sindicales. Partidos políticos.	<ul style="list-style-type: none"> - % de mujeres y hombres en mesas de negociación, comisiones y comités. - % de mujeres y hombres en la representación de sindicato. - % de mujeres y hombres representantes políticos en el Ayuntamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cada cuatro años
2. Desarrollar procesos formativos orientados al liderazgo y empoderamiento de las mujeres.	Nota:1 Universidad de Salamanca.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones desarrolladas por tipología (formación, sensibilización, etc.). - Registro de datos desagregado por sexo de la participación en las acciones de formación. 	<ul style="list-style-type: none"> - A fecha de 2025 se habrá realizado al menos una actividad formativa.
3. Comunicar el compromiso del Ayuntamiento de Guijuelo con la igualdad entre mujeres y hombres a las entidades que colaboran en los procesos de selección de personal, aludiendo al Plan de Igualdad vigente, y solicitar, en la medida de lo posible, la selección equilibrada de candidatas y candidatos para las contrataciones.	Área de RR. HH.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º y tipo de comunicaciones realizadas. - N.º y tipo de entidades destinatarias de las comunicaciones. - % de mujeres y hombres preseleccionadas/os por convocatoria. 	<ul style="list-style-type: none"> - Permanente.

Nota 2. En todas las actividades participarán: la Concejalía de igualdad o personal técnico y la Comisión Negociadora, en este espacio solo se colocarán las áreas que sean distintas a estas.

 70248660-J
 07976621-N
 81053982
 08106331-6
 05112136-1
 68.107.218V
 70873684N
 70935420-Q

Objetivo 5:	Fomentar procesos de formación que se ajusten a las necesidades de la plantilla e introducir módulos de igualdad que contribuyan al buen desempeño de actividades profesionales.		
Actuaciones	Responsables ²	Indicadores	Temporalización
1. Elaborar un informe sobre las necesidades formativas específicas de mujeres y hombres de la plantilla.	Nota: 2 Por área departamental.	- Elaboración del informe.	- BIANUAL.
2. Elaborar un plan de formación en el que se incluyan módulos que aborden temas en materia de igualdad de género.	Nota: 2 Por área departamental.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de cursos considerados en el plan de formación. - N.º de cursos que incluyen formación en materia de igualdad de género. - % de asistencia a los cursos, desagregado por sexo. 	- Anual.
3. Programar Módulos formativos y de sensibilización en materia de género con el fin de reducir los estereotipos tradicionales que segregan horizontalmente el mercado laboral.	Nota: 2 Universidad de Salamanca.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de personas integrantes de la Comisión Negociadora que han recibido formación. - N.º de personas de mandos medios que ha recibido formación. - N.º de personal de la plantilla que ha recibido formación. - Información desagregada por sexo. 	- Anual.
4. Promover la participación en los procesos de formación que realizan organismos de la administración pública como INAP, Junta de Castilla y León y Diputación de Salamanca en	Nota: 2 Por área departamental. Organismos de la administración pública	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de personas integrantes de la Comisión Negociadora que han recibido formación. - N.º de personas de mandos 	- Anual.



 70248660 - J
 81053982
 0812136-5
 08.108.218V
 081063316
 70935420-Q
 70.873.684N.

<p>materia de igualdad de género.</p>		<p>medios que ha recibido formación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - N.º de personal de la plantilla que ha recibido formación. - Información desagregada por sexo. 	
<p>5. Impulsar el desarrollo de un sistema de registro que permita recabar información sobre la formación que va adquiriendo la plantilla.</p>	<p>Nota: 2 Área de informática. Diseñadora gráfica. Área de RR. HH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de una base de datos para el registro de información desagregada por sexo, además de incluir el área de conocimiento de formación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actividad única durante el 2023.

Nota 2. En todas las actividades participarán: la Concejalía de igualdad o personal técnico y la Comisión Negociadora, en este espacio solo se colocarán las áreas que sean distintas

a

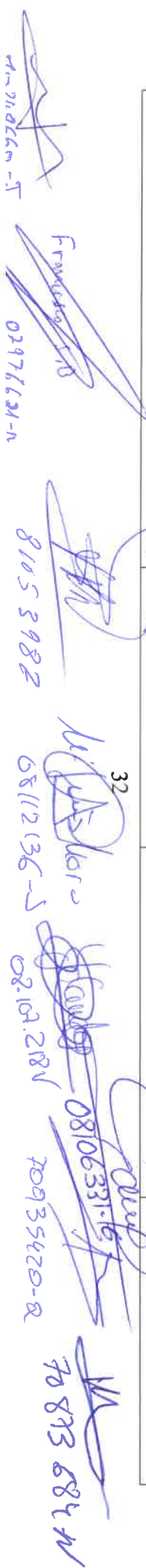
estas.

 70248660-5
 02926631-11
 81053982
 08106381-6
 31
 08112136-5
 02.167.218 V
 70.873.024 N
 70935420-2

Área 3 Hacia la conciliación corresponsable.

7 Actuaciones









Objetivo 6:	- Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.		
Actuaciones	Responsables ²	Indicadores	Temporalización
1. Registrar el número de mujeres y hombres que solicitan y se acogen a las medidas de conciliación para conocer la situación de la entidad en esta materia y analizar si las medidas de conciliación están adaptadas a las necesidades de la plantilla.	Nota: 2 Área de informática y RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de mujeres y hombres que solicitan y se acogen a las medidas de conciliación. - N.º de mujeres y hombres acogidos a medidas de conciliación por tipo de medida. 	- Permanente.
2. Establecer un sistema de valoración, para las solicitudes de conciliación, que se ajuste a las necesidades del puesto de trabajo que permita una deliberación objetiva para su concesión.	Nota:1 RR. HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de valoración - N.º de veces que se emplee 	- Permanente.
3. Elaborar una guía interna con las medidas y servicios actualmente disponibles para la plantilla del Ayuntamiento.	Nota: 2	- Recurso elaborado.	- Actividad única durante 2023.
4. Diseñar una campaña que promueva la corresponsabilidad en los cuidados familiares (cuidado de menores o personas dependientes) recogidos en la legislación actual.	Nota: 2 Área de informática- comunicación. Diseñadora gráfica.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del recurso. - Enlace web donde se aloja la campaña. - N.º de visitas/descargas. 	- Durante el 2025.
5. Elaborar un estudio que permita conocer las necesidades de la plantilla con relación a la	Nota: 2	- Estudio sobre necesidades de conciliación.	- Durante el 2023-2024.



 01.01.2023 - J
 02.976624-N
 81053982
 68112136-J
 02.09.2024
 70935470-R
 70873684-N

concienciación.			
6. Estudiar la viabilidad de implementación del sistema de semipresencial, (favoreciendo la modalidad de teletrabajo para aquellas actividades que así lo permitan) cuidando que no solo sean las mujeres las que optan por esta modalidad.	Nota: 2 Por área departamental.	- Estudio de la viabilidad.	- Durante el 2024-2025.
7. Diseño de medidas de conciliación adaptadas a las necesidades reales del personal, a partir del estudio o informe previo segregado por sexo.	Nota: 2	- Plan de medidas de conciliación.	- Durante 2026.

Nota 2. En todas las actividades participarán: la Concejalía de igualdad o personal técnico y la Comisión Negociadora, en este espacio solo se colocarán las áreas que sean distintas a estas.

 70248600-J
 F. ... S.B. 07976631-11
 81053982
 Camp. 08106331-6.
 33  081072136-5
 08,107.28V
 70.873684N
 70935420-Q

Área 4 Hacia el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo.

4 Actuaciones

Objetivo 7:	Integrar en los programas de Salud Laboral las distintas necesidades de mujeres y hombres desde un enfoque de género.		
Actuaciones	Responsables ²	Indicadores	Temporalización
1. Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la perspectiva de género.	Nota: 2 Persona designada por la Representación sindical. Empresa externa.	N.º de sugerencias consideradas en la revisión. N.º de modificaciones integradas en el PRL.	- Durante el año 2025-2026.

Nota 2. En todas las actividades participarán: la Concejalía de igualdad o personal técnico y la Comisión Negociadora, en este espacio solo se colocarán las áreas que sean distintas a estas.

Objetivo 8:	Promover condiciones de trabajo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, la violencia de género y/o las conductas sexistas o machistas de distinta intensidad.		
Actuaciones	Responsables ²	Indicadores	Temporalización
1. Elaborar contenido informativo en formato digital con estrategias para la integración de la perspectiva de género para la comunicación no sexista.	Nota: 2 Área de informática. Diseñadora gráfica.	- Guía elaborada. - N.º y tipo de canales de difusión. - Enlace web. N.º de visitas/descargas.	- Durante 2023. - Actualizaciones anuales.
2. Elaborar una guía en formato digital sobre los procedimientos de actuación frente a	Nota: 2 Área de informática.	- Guía elaborada. - N.º y tipo de canales de difusión.	Durante 2024 Actualizaciones anuales.

34

situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	Persona designada por la Representación sindical. Empresa externa.	- Enlace web. N.º de visitas/descargas.	
3. Elaborar contenido informativo en formato digital que reúna los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.	Nota: 2 Área de informática. Persona designada por la Representación sindical. Empresa externa. Diseñadora gráfica.	- Guía elaborada. - N.º y tipo de canales de difusión. - Enlace web. N.º de visitas/descargas.	- Durante 2024. Actualizaciones anuales.

Nota 2. En todas las actividades participarán: la Concejalía de igualdad o personal técnico y la Comisión Negociadora, en este espacio solo se colocarán las áreas que sean distintas a estas.

 70248660 - J
 02976631 - N
 81053982
35  08112136 - S
 08.107.218V
 081063316
702735420 - R
702873684 - N.

Cronograma

Es una herramienta de planificación que permite ordenar las acciones y definir el tiempo en espera desarrollar las actividades para poder comprobar su ejecución.

N° Línea de actuación	N° de Objetivo	N°	Acciones	Temporalidad			
				2023	2024	2025	2026
1	1	1	1. Diseñar una campaña informativa interna sobre el principio de igualdad y su relevancia en la Corporación.				
		2	2. Informar a la plantilla sobre la implementación del plan de igualdad y de las responsabilidades de cuidar el entorno laboral con mayor conciencia sostenible, una vez al año.				
		3	3. Crear un buzón de correo al que tengan acceso todas las personas de la Comisión Negociadora para recibir aportaciones y/o dudas con relación al proceso de implementación del plan.				
		4	4. Seguimiento del buzón de correo creado.				
	2	5	1. Establecer reuniones de trabajo de la Comisión Negociadora para dar seguimiento a la implementación del Plan.				
		6	2. Elaborar un informe sobre el grado de cumplimiento del Plan.				
		7	3. Orientar un estilo comunicativo en los documentos administrativos e informativos abiertos al público para que hagan un uso del lenguaje inclusivo, siguiendo indicaciones de la RAE, pero evitando los masculinos genéricos mediante sustitución por sustantivos colectivos, entre otros.				
		8	4. Orientar y promover un estilo comunicativo en los documentos administrativos internos para que hagan un uso del lenguaje inclusivo, siguiendo indicaciones de la RAE, pero evitando los masculinos genéricos mediante sustitución por sustantivos colectivos, entre otros.				

70935429 @

Francisco S.B

081063316

81053982

08112136-5

70.873.684N

08107.218V

70248660 J

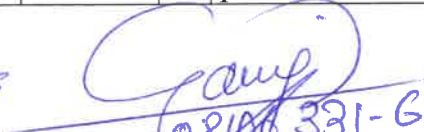
02976631-7

		9	5. Considerar en los pliegos de contratación pública municipal condiciones especiales de ejecución sociales con perspectiva de género, valorando en las empresas licitadoras el compromiso con el principio de igualdad como parte de su responsabilidad social.				
		10	6. Crear un espacio web que propicie una comunicación abierta y fluida al que tengan acceso todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento, para facilitar a la plantilla el acceso a la información.				
		11	7. Incorporar un sistema de registro que permita disponer de información sobre la plantilla desagregada por sexo.				
2	3	12	1. Recoger los datos desagregados por sexo de los procesos de selección y promoción: Puestos que se van a cubrir por áreas/servicios, sistema de acceso, número de personas que se presentan para cada puesto y su resultado (número de personas seleccionadas, promocionadas).				
		13	2. Orientar en el uso de un lenguaje inclusivo en las Ofertas Públicas de Empleo (descripción del puesto, titulación necesaria, etc.) y en todas las fases de los procesos de selección (impresos de solicitud, bases de la convocatoria, pruebas, resoluciones, etc.).				
		14	3. Impulsar, en función de las posibilidades de las convocatorias de empleo público, fórmulas de contratación más estables para las trabajadoras.				
		15	4. Continuar procurando, en la medida de lo posible, la composición equilibrada en los tribunales de los procesos de selección y comisiones de valoración.				
		16	5. Valorar como mérito específico en las OPE los cursos de igualdad en los procesos selectivos.				

70985420-R





70248660 J


08100 331-6
Francisco J B
03976631-N

37

81053982


0811236-1


08.107.218V

70.873684W



		17	6. Estudio de las causas que podrían motivar diferencias en los tipos de contratos al que acceden mujeres y hombres para tomar medidas que vayan eliminando estas diferencias.				
		18	7. Estudiar las posibles causas de la brecha entre hombres y mujeres en los tramos salariales para poder establecer las líneas de actuación que permita eliminarla de manera paulatina.				
		19	8. Fomentar el uso de mecanismos, protocolos o normativas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de entre mujeres y hombres en todos los procesos de selección, formación y promoción.				
	4	20	1. Elaborar una base de datos de registro sobre la participación de mujeres y hombres por parte del Ayuntamiento y por los sindicatos en las mesas de negociación, comisiones y comités.				
		21	2. Desarrollar procesos formativos orientados al liderazgo y empoderamiento de las mujeres.				
		22	3. Comunicar el compromiso del Ayuntamiento de Guijuelo con la igualdad entre mujeres y hombres a las entidades que colaboran en los procesos de selección de personal, aludiendo al Plan de Igualdad vigente, y solicitar, en la medida de lo posible, la selección equilibrada de candidatas y candidatos para las contrataciones.				
	5	23	1. Elaborar un informe sobre las necesidades formativas específicas de mujeres y hombres de la plantilla.				
		24	2. Elaborar un plan de formación en el que se incluyan módulos que aborden temas en materia de igualdad de género.				
		25	3. Programar Módulos formativos y de sensibilización en materia de género con el fin de reducir los estereotipos tradicionales que segregan horizontalmente el mercado laboral.				

70935420-2

08106331-6

07976631-1

81053982

08112136-J

70.873.684N

08.102.218U

70248660J

Francisco S. IB

38

		26	4. Promover la participación en los procesos de formación que realizan organismos de la administración pública como INAP, Junta de Castilla y León y Diputación de Salamanca en materia de igualdad de género.				
		27	5. Impulsar el desarrollo de un sistema de registro que permita recabar información sobre la formación que va adquiriendo la plantilla.				
3	6	28	1. Registrar el número de mujeres y hombres que solicitan y se acogen a las medidas de conciliación para conocer la situación de la entidad en esta materia y analizar si las medidas de conciliación están adaptadas a las necesidades de la plantilla.				
		29	2. Establecer un sistema de valoración, para las solicitudes de conciliación, que se ajuste a las necesidades del puesto de trabajo que permita una deliberación objetiva para su concesión.				
		30	3. Elaborar una guía interna con las medidas y servicios actualmente disponibles para la plantilla del Ayuntamiento.				
		31	4. Diseñar una campaña que promueva la corresponsabilidad en los cuidados familiares (cuidado de menores o personas dependientes) recogidos en la legislación actual.				
		32	5. Elaborar un estudio que permita conocer las necesidades de la plantilla con relación a la conciliación.				
		33	6. Estudiar la viabilidad de implementación del sistema de semipresencial, (favoreciendo la modalidad de teletrabajo para aquellas actividades que así lo permitan) cuidando que no solo sean las mujeres las que optan por esta modalidad.				
		34	7. Diseño de medidas de conciliación adaptadas a las necesidades reales del personal, a partir del estudio o informe previo segregado por sexo.				
4	7	35	1. Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la perspectiva de género.				

70935429-2

[Handwritten signature]

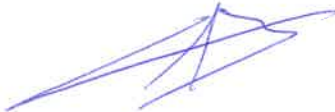
70248660 -J

[Handwritten signature]
 Francisco C.B. 08106331-9
 02976631-12
 81053982

[Handwritten signature]
 08112136-5
 70.873.68471
 08.107.28V

		36	1. Elaborar contenido informativo en formato digital con estrategias para la integración de la perspectiva de género para la comunicación no sexista.				
	8	37	2. Elaborar una guía en formato digital sobre los procedimientos de actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.				
		38	3. Elaborar contenido informativo en formato digital que reúna los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.				

70935420-2



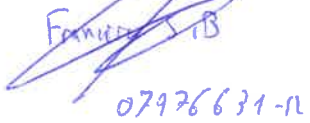

08106 831-6



70-813 684-N



70208660 J



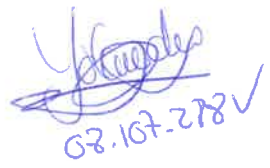
Fernando S.B
07976631-N



81053982



081236-J



08107-278V

7. Sistema de seguimiento y evaluación

La finalidad de la propuesta de seguimiento y evaluación es la de poder verificar el cumplimiento de las medidas previstas, además de comprobar si se han alcanzado los objetivos marcados.

El establecer un sistema de seguimiento va a permitir revisar las medidas con el fin de añadir, reorientar, corregir y adecuar las medidas propuestas para poder continuar avanzando en materia de igualdad de género y en la no discriminación. Por su parte, la evaluación es un proceso fundamental que va a permitir identificar el grado de cumplimiento de las medidas y los objetivos en los tiempos propuestos.

La propuesta del sistema de seguimiento y evaluación del Plan plantea recabar información sobre las acciones ejecutadas a través de fichas de seguimiento.

Una persona con formación en igualdad de género será la responsable de impulsar las acciones y de coordinar la recopilación de la información, además de presentar un informe anual a la Comisión Negociadora para verificar el grado de avance de la implementación.

La Comisión Negociadora será la encargada de llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Las reuniones de seguimiento se programarán al menos una vez cada seis meses para verificar que se estén implementando las medidas y valorar la necesidad de adecuación de las acciones.

Sistema de seguimiento



Indicadores de seguimiento

Indicadores de resultados: Pretenden identificar el nivel de ejecución de las acciones propuestas, además de detectar los posibles motivos por los cuales las acciones no se han desarrollado en el tiempo y forma que se habían diseñado.

Indicadores de proceso: Con ellos, se intentan describir las situaciones que han supuesto barreras u obstáculos para la consecución de los objetivos planteados y las soluciones que se han propuesto para poder superarlas.

70935620-2

70249660J

Francisco C.B.

02976631-N

4P

8105398Z

081063316

08112136-5

70873884N

02.107.218U

Indicadores de impacto: Permiten identificar las mejoras producidas aportando la documentación que lo acredite.

Temporalidad del seguimiento y la evaluación

Se diseña un plan de seguimiento que promueva la cooperación y participación y que tenga la flexibilidad suficiente para poder adaptarse a las circunstancias que se susciten durante la puesta en marcha. Para ello, se plantea llevar a cabo un **seguimiento semestral**, en función de los indicadores de proceso y resultados, que permita observar el grado de desarrollo del Plan y los resultados directos positivos a través de la ejecución de las actividades en cada área de actuación para, si se considera necesario, incorporar los ajustes pertinentes.

70935420-Q



70248660 J

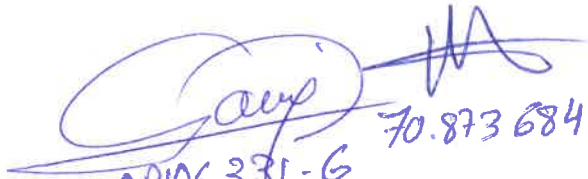
Fernando S.B



02976631-N



81053982



08106331-G

70.873684N



08112136-J



08.107.218V

Anexo I.

Modelo de ficha de seguimiento

Área:						
Objetivo						
Acción						
Precisa presupuesto	Sí		No		Cuantía:	
Implantación	2023		2024		2025	2026
Indicadores de seguimiento						
Indicadores de resultado						
Nivel de ejecución	Pendiente		En ejecución		Finalizada	
Grado de cumplimiento	Nulo		Parcial		Total	
Indicar motivo por el que no se ha iniciado o completado la acción	Falta de recursos humanos					
	Falta de recursos materiales					
	Falta de tiempo					
	Falta de participación y/o coordinación					
	Falta de información o desconocimiento					
	Otros:					
Indicadores de proceso						
Dificultades o barreras encontradas en la implementación						
Soluciones adoptadas						
Indicadores de impacto						
Mejoras producidas						
Qué documentos se pueden aportar:						

70935420-Q



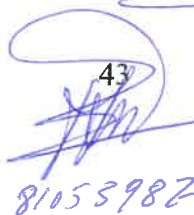
70248660 J

Francisco S.B



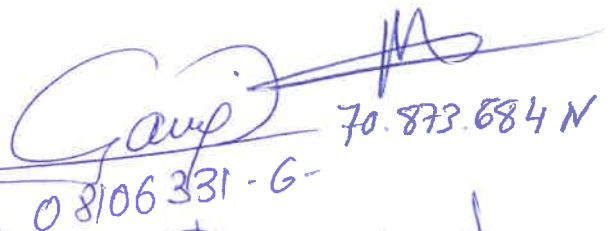
02976831-11

43



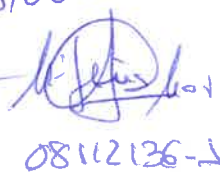
81053982

08106331-G-



70.873.684 N

08112136-J



08.107.28V



Anexo II.

Glosario de términos

Acciones positivas:

La adopción de medidas especiales de carácter temporal destinadas a acelerar la igualdad de facto de mujeres y hombres; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato (CEDAW, art.4).

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (Comisión Europea).

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. (Ley Orgánica 3/2007, art. 7.2).

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 (Ley Orgánica 3/2007, art. 7.1).

Conciliación:


La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita seguir avanzando en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Su configuración ha de basarse en un sistema que contemple las nuevas formas de organización social y económica donde las mujeres y los hombres puedan hacer compatibles las diversas facetas de su vida: empleo, familia, ocio y tiempo personal.

Corresponsabilidad:

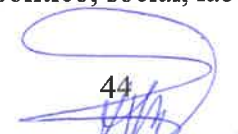
Es un compromiso social de mujeres y hombres para compartir las responsabilidades del ámbito familiar y doméstico. Los agentes sociales y económicos han de desarrollar las políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

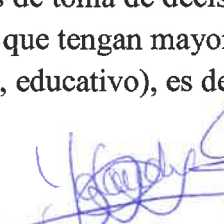
Empoderamiento:

Incrementar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder, además de dotar de estrategias a las mujeres para que tengan mayor autonomía en todas las facetas de su vida (ámbito político, social, laboral, educativo), es decir, en la toma de decisiones a todos los niveles.


70248660 -J


Francisco J.B
02976681-A

44

81053987


08.109.218V
08106331 G
70935420-a

Estereotipos de género:

Conjunto estructurado de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de lo que deben ser las mujeres y los hombres, más allá de las explicaciones biológicas.

Discriminación directa:

La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Ley Orgánica 3/2007, art. 6.1).

Discriminación indirecta:

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro (Ley Orgánica 3/2007, art. 6.2).

Igualdad efectiva:

Es la 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 hombres y mujeres.

Igualdad formal:

Es la prohibición normativa de discriminar a alguien como consecuencia de cualquier rasgo característico como puede ser el sexo, la raza, la religión... La legislación europea y española reconocen el principio de igualdad como un derecho fundamental. Ello supone que todas las personas deben recibir el mismo trato por las leyes sin que puedan existir privilegios o diferencias infundadas.

Igualdad de género:

Es la capacidad legal, social y política de las mujeres y hombres para movilizar y gestionar todo tipo de recursos en condiciones igualitarias.

Igualdad de oportunidades:

Es la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo, para la participación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. Se refiere a una igualdad de resultados, para lograrla se requiere el desarrollo de medidas y programas oportunos para remover los obstáculos sexistas que impiden que mujeres y hombres disfruten de una vida plena en igualdad de condiciones.

0935420-2
70248660-J
Francisco S.B
07976631-N
45
81053982
08106331-6
08112136-J
70873684W
08.107.282V

Igualdad real:

Mandato a los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad entre los individuos y los grupos sea efectiva en la realidad de las cosas y no solo en las normas, removiendo los obstáculos que dificulten o impidan su plenitud.

Indicador de género:

Variable de análisis que describe la situación de las mujeres y de los hombres en la sociedad. Su empleo permite identificar la incidencia de determinados factores que están asociados o causan desigualdad entre unas y otros.

Perspectiva de género:

Es el conjunto de mecanismos y metodologías para tener en cuenta la distinta condición, posición, necesidades e intereses de mujeres y hombres en cualquier actuación y ámbito, con el objetivo último de alcanzar la igualdad de género.

Segregación horizontal:

La concentración de mujeres u hombres en áreas específicas, relacionadas con estereotipos y roles sexuales, que se basan en supuestas preferencias o habilidades en su desempeño.

Segregación vertical:

Supone una dispar representación de mujeres y hombres en escalas, grupos y/o categorías laborales de mayor nivel jerárquico.

Sexismo:

Las actitudes que son consideradas tanto positivas como negativas y que afectan, limitan o discriminan a los individuos en función de su sexo al encasillarlos en un determinado rol en lugar de valorarlas por sus méritos individuales.

Suelo pegajoso:

Fuerzas que retienen a la mujer en trabajos de menor relevancia.

Roles de género:

Las funciones que la sociedad asigna a mujeres y a hombres y que los posiciona en el mundo, es decir, está ligado al estatus y posición social. Son pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres a través de los cuales se atribuyen a unas y otros distintos trabajos, responsabilidades, obligaciones y valor.

Techo de cristal:

70248660 - J

Francisco J.B

02976631 - A

46

081063316

81053982

08112136 - 5

70935420 - 2

70873684 W

08.107.218 U

Barreras artificiales e invisibles creadas por prejuicios organizacionales y actitudinales que dificultan la presencia de la población femenina en puestos de nivel jerárquico alto.


Transversalidad/Mainstreaming de género:

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y medidas específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas, programas y acciones en todos los niveles. Se ha de incluir desde la fase de planificación hasta la evaluación.

Violencia de género:

Todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de la libertad (art. 1.3 LOMPIVG 1/2004). No obstante, esta ley únicamente contempla el ejercicio de la VG por parte de quienes sean o hayan sido cónyuges de las víctimas o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia (art. 1.1).

70.935.420-2



70248660 -J

Francisco B
02976631-IL

08106331 6

47
81053982

70.873684-N

08112136-S

08.109.212V



DELEGACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA EL REGISTRO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL

En Guijuelo, siendo las 13:30 horas, del día veintidós de septiembre de dos mil veintidós, previa convocatoria de carácter urgente se reúne en la Sala de Juntas de Ayuntamiento de Guijuelo, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, constituida por:

POR LA ADMINISTRACIÓN.

D. Roberto José Martín Benito.
Alcalde.
D^a. M^a. Yolanda Alonso Valderrama.
Concejala de Bienestar Social.

D^a. M^a. Jesús Moro Tejedor.
Concejala de Igualdad.

**REPRESENTANTES DEL
PERSONAL.**

Por la representación sindical del
funcionariado:

CSIF:

D^a María Villanueva Garrote
D. Santiago del Bosque Muñoz

UGT:

D. José Sánchez Mancebo
Por la representación sindical de la
junta laboral:

CSIF:

D. Francisco Sánchez Bernardo
UGT:

D. Juan Antonio Martín Pérez

Quienes acuerdan por unanimidad lo siguiente:

1º Que D^a. M^a. Jesús Moro Tejedor con DN 08112136J, ostenta legitimación por parte del Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Guijuelo para presentar el Plan de Igualdad en el correspondiente registro telemático para su validación.

2º Que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Guijuelo señala como domicilio a efectos de comunicaciones Plaza Mayor, 11-12, Guijuelo, Salamanca, CP: 37770 y como persona de contacto a D^a. M^a. Jesús Moro Tejedor (email coordinacultura@guijuelo.es) para recibir las notificaciones pertinentes al presente Plan de Igualdad para que subsane las deficiencias que puedan ser encontradas.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 14:30 horas del día 22 de septiembre de 2022



Fdo. D. Roberto José Martín Benito.

70935420-Q

En representación de la administración

Fdo. D^a. M^a. Yolanda Alonso Valderrama.

08.107.218-V

En representación de la administración

D^a. M^a. Jesús Moro Tejedor.

08112136-J

En representación de la administración

Fdo. D^a María Villanueva Garrote

70593.684-N

En representación sindical del
funcionariado/ CSIF

Fdo. D. Santiago del Bosque Muñoz

70248660-J

En representación sindical del
funcionariado/ CSIF

Fdo. D. José Sánchez Mancebo

081063316

En representación sindical del
funcionariado/UGT

Fdo. D. Francisco Sánchez Bernardo

02976631-N

En representación sindical de la junta
laboral/ CSIF:

Fdo. D. Juan Antonio Martín Pérez

81053982

En representación sindical de la junta
laboral/ UGT



ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En Guijuelo, siendo las 13:30 horas, del día veintidós de septiembre de dos mil veintidós, previa convocatoria de carácter urgente se reúne en la Sala de Juntas de Ayuntamiento de Guijuelo, las personas que integran la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que a continuación se indican:

VOCALES.-

POR LA ADMINISTRACIÓN.

D. Roberto José Martín Benito.
Alcalde.
D^a. M^a. Yolanda Alonso Valderrama.
Concejala de Bienestar Social.

D^a. M^a. Jesús Moro Tejedor.
Concejala de Igualdad.

REPRESENTANTES DEL PERSONAL.

Por la representación sindical del
funcionariado:
CSIF:
D^a María Villanueva Garrote
D. Santiago del Bosque Muñoz
UGT:
D. José Sánchez Mancebo
Por la representación sindical de la
junta laboral:
CSIF:
D. Francisco Sánchez Bernardo
UGT:
D. Juan Antonio Martín Pérez

Y como persona asesora:

D^a. Elva Morales Robles. Agente de Igualdad

Como Comisión Negociadora del Ayuntamiento de Guijuelo, acuerda por unanimidad:

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas, cronograma de implantación de las mismas y a la firma del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Guijuelo, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de 01/12/2022 hasta el 01/12/2026.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.



Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 14:30 horas del día veintidós de septiembre de dos mil veintidós:

Fdo. D. Roberto José Martín Benito.

70935420-2

En representación de la administración

Fdo. D^a. M^a. Yolanda Alonso
Valderrama.

08.107.218 V

En representación de la administración

D^a. M^a. Jesús Moro Tejedor.

08112136-1

En representación de la administración

Fdo. D^a María Villanueva Garrote

70.873 684 - N

En representación sindical del
funcionariado/ CSIF

Fdo. D. Santiago del Bosque Muñoz

70248660 - J

En representación sindical del
funcionariado/ CSIF

Fdo. D. José Sánchez Mancebo

08106331 G-

En representación sindical del
funcionariado/UGT

Fdo. D. Francisco Sánchez Bernardo

07976631-12

En representación sindical de la junta
laboral/ CSIF:

Fdo. D. Juan Antonio Martín Pérez

81053982

En representación sindical de la junta
laboral/ UGT

