

Plan de Igualdad

para el personal del
Ayuntamiento de Alcorcón



Ayuntamiento de Alcorcón

imepe
ALCORCÓN
INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO
Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	MARCO NORMATIVO	6
2.1.	Ámbito internacional.....	6
2.2.	Ámbito comunitario	7
2.3.	Ámbito nacional	8
2.4.	Ámbito autonómico	11
3.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	12
3.1.	Ámbito personal.....	12
3.2.	Ámbito territorial	12
3.3.	Ámbito temporal	12
4.	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	13
5.	PRINCIPIOS RECTORES	15
6.	OBJETIVOS.....	17
6.1.	Objetivo general.....	17
6.2.	Objetivos específicos.....	17
7.	FASES DE ELABORACIÓN Y METODOLOGÍA	18
7.1.	Fase preliminar.....	18
7.2.	Fase de elaboración del I Plan de Igualdad	18
7.3.	Fase de presentación	18
7.4.	Participación de la plantilla	18
8.	EJES DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES	19
	Eje 1. Cultura Organizacional Igualitaria	19
	Eje 2. Acceso al empleo	22

Eje 3. Clasificación Profesional.....	27
Eje 4. Comunicación y tratamiento del lenguaje	31
Eje 5. Formación	34
Eje 6. Promoción de la carrera profesional	39
Eje 7. Retribuciones y Auditoría Retributiva	42
Eje 8. Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.....	46
Eje 9. Infrarrepresentación Femenina	51
Eje 10. Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.....	54
Eje 11. Compromiso del Ayuntamiento contra la Violencia de Género.....	58
9. RECURSOS, SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	60
9.1. Objetivos de la evaluación.....	60
9.2. Seguimiento	60
9.3. Evaluación	62
10. CALENDARIO DEL PLAN DE IGUALDAD	63

1. INTRODUCCIÓN

Un Plan de Igualdad en el ámbito laboral es un instrumento para integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 46, define el concepto de Plan de Igualdad en los Ayuntamientos:

Los planes de igualdad de los Ayuntamientos son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en el Ayuntamiento la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres de la plantilla y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

La normativa establece que los Ayuntamientos están obligados a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, exigiendo el desarrollo de un Plan de Igualdad.

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alorcón ha sido negociado y acordado por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, compuesta por:

- D. Fernando Jesús Pérez García (CCOO)
- D^a. Sacramento Cobo Arenas (CCOO)
- D^a. Hind Bikria Zagour (CCOO)
- D. Jorge J Claros Pinillos (CPPM)
- D. Francisco José Castro (CPPM)
- D^a. Antonia Rubio Manzano (Grupo PP)
- D^a. Natalia Maqueda (Grupo Cs)
- D^a. Diana Fuertes González (Grupo Cs)
- D^a. M^a. Isabel Baz Chamorro (CSIF)
- D^a. María del Mar Pérez Villegas (UGT)
- D. Felipe Velasco Velasco (UGT)
- D^a. Joanna María Arranz Pedraza (PSOE. Concejala delegada de Educación e Infancia)
- D. Miguel Ángel Palacios Retamosa (PSOE. Concejal delegado de Deportes)

- D^{ña}. Sonia López Cedena (PSOE- Tercera teniente de alcalde, concejala delegada de Cultura y Participación)
- D. Rosana Zarapuz Puertas (GA. Concejala delegada de Vivienda y Cooperación)
- D. David López Martín (GA. Concejel delegado de Juventud)
- D^{ña}. Raquel Rodríguez Tercero (GA. Concejala delegada de Desarrollo Económico, Formación, Empleo, Proyectos Europeos y Feminismo)
- D^{ña}. M^{ra}. Luisa Serrano González (Técnico Superior de Mujer-concejalía de Feminismo)

La Comisión negociadora ha desarrollado y deberá desarrollar las siguientes funciones:

- Negociar y aprobar el Diagnóstico de situación. Este diagnóstico contiene un análisis de la posición de mujeres y hombres en el Ayuntamiento.
- Negociar y aprobar el I Plan de Igualdad. Identificar las medidas prioritarias y establecimiento de plazos de negociación, fases y metodología de trabajo en la elaboración del I Plan de Igualdad (compromiso, análisis del diagnóstico, definición de medidas o acciones, aplicación/ejecución, seguimiento y evaluación).
- Aprobar documentos (por ejemplo, cuestionario) que han ido surgiendo a lo largo del proceso de elaboración del I Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.
- Impulsar la implantación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento.
- Enviar el I Plan de Igualdad a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación.

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años desde su firma. Se revisará en los supuestos que establece el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

Una vez cumplida su vigencia y realizada la evaluación del Plan de Igualdad en el plazo establecido, se iniciarán los trámites oportunos para llevar a cabo la negociación del segundo Plan Igualdad que suceda al presente.

I Plan de Igualdad de Oportunidades de la plantilla municipal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.3 de la Ley Orgánica 3/2007, el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alcorcón se aplicará a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento.

2. MARCO NORMATIVO

Las políticas de igualdad se encuadran dentro de un marco jurídico y legal desarrollado a nivel internacional, europeo, estatal, autonómico y local. Es esta normativa la que respalda los recursos e instrumentos desarrollados para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

Por ende, este Plan de Igualdad, tiene su base normativa en una serie de acuerdos, leyes y reglamentos de carácter internacional y nacional y autonómico que se han ido aprobando a lo largo de los últimos años.

2.1. **Ámbito internacional**

La **Organización de Naciones Unidas** ha sido fundamental en el reconocimiento universal de los derechos de las mujeres, así como por la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la agenda política internacional. En 1975, la I Conferencia Mundial de la Mujer, dentro del Año Internacional de la Mujer, inicia un proceso –en el que aún nos encontramos- de construcción de un acervo normativo que sitúe la igualdad entre mujeres y hombres en la centralidad de las políticas públicas y erradique la discriminación en todos los ámbitos.

La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas en 1979 es un instrumento jurídico internacional, aprobado por los Estados, que los compromete con una serie de obligaciones para con las mujeres y está regido por tres principios básicos: igualdad de resultados, no discriminación y responsabilidad estatal.

La **Plataforma de Acción de Beijing'95**, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995. Esta Conferencia aprueba una nueva estrategia de trabajo, el *mainstreaming* (transversalidad) que se suma a la aprobada en la III Conferencia Mundial de la Mujer, de 1985: las acciones positivas. Junto con ellas, la incorporación del enfoque de género y el empoderamiento de las mujeres son las propuestas que la Conferencia considera imprescindibles para lograr la igualdad de género.

2.2. Ámbito comunitario

La Unión Europea también ha ejercido un papel importante en el desarrollo comunitario de este marco normativo a través de diferentes elementos como directivas, reglamentos, decisiones, recomendaciones y resoluciones en materia de igualdad. Además de todas estas medidas de carácter legislativo y jurídico, la Unión Europea ha puesto en marcha diversos programas y estrategias de actuación que han servido como referente al desarrollo de unas políticas de igualdad en todos los Estados miembros.

El **Tratado de Ámsterdam, firmado en 1997**, introduce en el articulado del TUE la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 2); la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres (art.3) y la lucha contra la discriminación por razón de sexo (art. 13).

Entre las diversas Directivas Comunitarias existentes y que atañen al ámbito de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se podrían citar las siguientes:

- **Directiva 92/85/CE.** Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- **Directiva 96/34/CE.** Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (96/34/CE) y Directiva del Consejo de 15 de diciembre de 1997.
- **Directiva 97/80/CE.** Invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.
- **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 profesional, y a las condiciones de trabajo.
- **Directiva 2004/113/CE.** Sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- **Directiva 2006/54/CE.** Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

- **La Estrategia de Igualdad de Género (2018-2023)** del Consejo de Europa, que a través de 6 objetivos estratégicos pretende alcanzar la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales y personales.

2.3. **Ámbito nacional**

Además de incorporar la normativa comunitaria a la legislación nacional, España ha adoptado diversas medidas para poner en marcha las normas, desarrollando un amplio marco de políticas de igualdad.

La **Constitución Española en 1978** proclama, en el artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, consagrando en el artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

El **Estatuto de los Trabajadores** establece el principio de no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, así como la igualdad de remuneraciones.

La **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras** introduce cambios legislativos destinados a la ampliación de permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.

La **Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas** que elabore el Gobierno establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias deberán ir acompañadas de un informe en el que se haya estudiado el impacto de género o los posibles efectos que las normas aprobadas puedan tener de forma diferenciada, sobre mujeres y hombres.

La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** introduce medidas de protección para víctimas de violencia de género en el ámbito laboral. Amparándose en el ámbito de Naciones Unidas avanza en la definición de la Violencia de Género.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)** es fundamental en el marco normativo en igualdad a nivel estatal y

recoge los distintos avances relativos al principio de igualdad entre mujeres y hombres en el marco normativo y jurídico internacional y comunitario. La Ley recoge la trasposición en nuestro Ordenamiento Jurídico de las siguientes directivas europeas que estaba obligada a adoptar en la normativa nacional:

- **Directiva 2002/73/CE.** 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.** Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** incluye modificaciones de la Ley Orgánica 3/2007 en materia de igualdad en el empleo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En cuanto a la normativa que rige los Planes de Igualdad, se establecen los ejes de intervención que han de incluirse, siendo estos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre** sobre Planes de igualdad, desarrolla el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia este precepto, junto con otros aspectos para mejorar la eficacia de los Planes de Igualdad y también para incrementar la seguridad jurídica al ayudar a clarificar algunos aspectos, incluyendo la legitimación para negociar los Planes de Igualdad. Se regulan los apartados del diagnóstico, donde se configura esta fase como

elemento esencial de la obligatoriedad de los Planes y establece una serie de premisas básicas para su elaboración, tanto con carácter general, como para algunas de las materias de obligado tratamiento (art. 7):

- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.
- Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.
- Condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres tiene como objeto de establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes. Se aplicará al menos a través de los siguientes instrumentos regulados en el presente Real Decreto:

- El sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación
- La auditoría retributiva
- Los registros retributivos
- El derecho de información de las personas trabajadoras

2.4. **Ámbito autonómico**

La **Estrategia Madrileña para la Igualdad de oportunidades** entre Mujeres y Hombres (2018-2022) que contempla las siguientes áreas:

- Empleo, promoción profesional y liderazgo.
- Conciliación, corresponsabilidad y usos del tiempo
- Educación, investigación y ciencia.
- Salud, deporte y hábitos saludables.
- Cultura, publicidad, imagen y medios de comunicación.
- Cambio cultural en materia de igualdad y participación de las mujeres en los ámbitos político y social.
- Prevención y lucha contra la violencia de género.
- Feminización de la pobreza y exclusión social.
- Incorporación de la perspectiva de género en la administración autonómica.

La **Ley 5/2005, de 20 de diciembre**, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid establece en su título preliminar la necesidad de prevenir y combatir la violencia de género en sus diferentes causas, formas y manifestaciones, así como garantizar la asistencia y protección de las víctimas, con medidas de carácter integral.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad tiene por objeto implantar las mismas oportunidades y condiciones para todo el personal trabajador del Ayuntamiento de Alcorcón, así como para el personal trabajador de sus organismos autónomos. Esto incluye tanto al personal funcionario como al personal laboral cuya actividad quede amparada por el Ayuntamiento y sus organismos autónomos.

3.2. Ámbito territorial

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alcorcón tiene competencia de carácter local ya que tan solo afecta a administraciones ubicadas en el municipio como son el propio Ayuntamiento de Alcorcón y el resto de los organismos creados por este mismo pero que disponen de una personalidad jurídica propia e independiente.

3.3. Ámbito temporal

La duración del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alcorcón se extenderá del año 2023 hasta 2027, lo que suma una vigencia total de cuatro años. Esto supone que todas las actuaciones, así como objetivos planteados a lo largo del periodo establecido tendrán que ser cumplidos en dicho plazo, no siendo posible prorrogar la vigencia del presente Plan de Igualdad.

4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Tras la realización del análisis cuantitativo y cualitativo de los datos disponibles relativos a la plantilla del Ayuntamiento de Alorcón, se presentan aquí las principales conclusiones obtenidas y que servirán como marco para la elaboración del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento.

Con respecto **al uso de lenguaje**, se hace necesaria la incorporación de la perspectiva de género de tal manera que se haga un uso no sexista del lenguaje en la redacción de los documentos internos; de los procesos de selección; en la descripción de puestos de trabajo o en la página web y redes sociales, así como evitar el uso del masculino genérico.

En relación a **las características generales de la empresa**, se ha detectado una representación paritaria pues se respeta la ratio de representación 60/40%, habiendo una ligera mayoría de mujeres. La plantilla se encuentra considerablemente envejecida puesto que la edad media se sitúa sobre los 54 años. No obstante, no existe un alto índice de antigüedad entre la plantilla ya que una mayoría de las personas trabajadoras fueron incorporadas a la plantilla entre los últimos cinco años.

En referencia a la **formación profesional**, existe una mayor proporción de mujeres que han participado en formaciones con respecto a hombres, representando en 2022 hasta más de dos tercios del total. Al tener en cuenta la clasificación profesional, se observa que existe una distribución bastante desigual, siendo el grupo C2 el que mayor representación obtiene y el grupo A2 en el que mayor desequilibrio presenta en función del sexo.

Con respecto al **ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**, existe una mayor tendencia de acogerse a medidas de conciliación entre las mujeres, tanto en lo que se refiere a los permisos sin sueldo para el cuidado de familiares como a la adaptación del horario y la reducción de la jornada.

Otro aspecto analizado han sido los **procesos de provisión de puestos de trabajo**. Para todos los procedimientos de acceso al Ayuntamiento de Alcorcón, el tribunal seleccionador estaba formado por una distribución relativamente paritaria según sexo puesto que se mantienen dentro de la ratio 60/40%.

En materia de **promoción profesional**, la distribución del personal que se presentó como candidato a las plazas disponibles responde a la tradicional división sexual del trabajo, la cual asocia las profesiones vinculadas al ámbito de la ciencia y la tecnología a los hombres y aquellas dirigidas a educar y cuidar a las mujeres. Asimismo, resaltar que el tribunal estaba compuesto mayoritariamente por hombres.

En referencia a la **infrarrepresentación del sexo femenino**, se ha identificado una distribución de los puestos de trabajo, de nuevo, basada en los tradicionales roles y estereotipos de género, reproduciendo la desigualdad entre ambos sexos. El puesto de trabajo analizado donde mayor representación femenina se detecta es entre las trabajadoras/es sociales, mientras que el puesto donde menor número de mujeres se concentran, del total de puestos analizados, es el de bomberos y coordinador/a de administración general.

En lo relativo a la **Auditoría Retributiva**, mencionar que tan solo se identifica brecha salarial entre el personal trabajador de la Escala 02, siendo las mujeres las que mayores retribuciones obtienen. Además, señalar también que esta brecha salarial se encuentra motivada tanto por las diferencias en el salario base como en la asignación de complementos, especialmente, el complemento específico.

Por último, en cuanto a la **prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, no se han podido analizar los datos y estadísticas referentes a casos de acoso sexual y por razón de sexo en el Ayuntamiento de Alcorcón ya que no se ha tenido acceso a ellos.

5. PRINCIPIOS RECTORES

El presente Plan se rige por los siguientes principios:

Transversalidad

La consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conlleva la intervención y el trabajo en las distintas esferas de la vida social y, específicamente en los Ayuntamientos, en todos aquellos procesos que son susceptibles de reproducir estas desigualdades.

Participación y transparencia

Para conseguir la transversalidad, es fundamental trabajar de forma colectiva potenciando la implicación de todos los agentes que forman parte del Ayuntamiento, de tal manera que se deberá llevar a cabo con la mayor transparencia posible.

Comunicación

Se ha de realizar un trabajo de comunicación y sensibilización de gran alcance que implique a la totalidad de la plantilla y otras personas y entidades vinculadas al Ayuntamiento, lo que fomentará el compromiso y la implicación de todos los agentes involucrados en la elaboración del Plan.

Generalidad

Con el fin de constituir una herramienta fiable y objetiva, el presente Plan deberá ceñirse al principio de generalidad a través del cual se considera que su aplicación se realizará de forma universal, sin establecer exenciones o discriminaciones carentes de justificación.

Flexibilidad

El presente Plan constituye un instrumento flexible, pero estructurado cuyo objetivo es garantizar la igualdad en el contexto la administración pública, adaptándose a dicha realidad y tratando de optimizar los recursos de los que se dispone.

Seguimiento y evaluación

Se debe procurar una correcta ejecución de cada una de las medidas incluidas en el Plan para lo que resulta fundamental realizar un exhaustivo seguimiento anual. Además, también deberá realizarse una evaluación final que permita medir el grado de cumplimiento de las acciones y así, conocer el impacto y los resultados del Plan.

6. OBJETIVOS

6.1. Objetivo general

- Incorporar la igualdad de oportunidades entre el personal al servicio de esta administración, en todos sus procesos de gestión.

6.2. Objetivos específicos

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura del Ayuntamiento y especialmente en la gestión de recursos humanos.
- Asegurar que el principio de igualdad se incorpore al sistema de acceso del personal de esta administración.
- Evitar los sesgos de género en la provisión de puestos y promoción profesional.
- Favorecer entre el personal, el conocimiento de contenidos referentes a la igualdad y transversalidad de género, a través de la formación continua.
- Vigilar la práctica del principio de igualdad salarial entre el personal.
- Incorporar la perspectiva de género en los planes de prevención de riesgos laborales.
- Tener en cuenta la perspectiva de género en la salud laboral.
- Contribuir con medidas de conciliación de vida familiar, profesional y personal para evitar situaciones de discriminación, favoreciendo el uso de permisos
- Contribuir al equilibrio en la representación de mujeres y hombres
- Impulsar la utilización de un lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género y de imágenes que eviten reproducir estereotipos de género
- Erradicar el acoso sexual y por razón de sexo.

7. FASES DE ELABORACIÓN Y METODOLOGÍA

7.1. Fase preliminar

- Constitución y formación de la Comisión de Igualdad.
- Recopilación de datos cuantitativos de la plantilla a través del Departamento de Recursos Humanos.
- Recopilación de datos cualitativos a través de la cumplimentación de un cuestionario de percepción y opinión por parte de la plantilla del Ayuntamiento.
- Redacción del diagnóstico de situación y análisis de la información, identificando necesidades prácticas y estratégicas.

7.2. Fase de elaboración del I Plan de Igualdad

- Definición del marco estratégico y de los objetivos generales y específicos en base a las conclusiones del diagnóstico.
- Diseño y elaboración de las medidas e indicadores de seguimiento y evaluación.

7.3. Fase de presentación

- Presentación de la versión definitiva del diagnóstico y el I Plan de Igualdad aprobado por la Comisión de Igualdad.

7.4. Participación de la plantilla

- Para la elaboración de este I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha contado con la participación de la plantilla del Ayuntamiento, a través de la cumplimentación de un cuestionario de percepción y opinión que ha permitido conocer la visión de todas las personas trabajadoras y las propuestas de mejora y posibles acciones para incluir en el I Plan de Igualdad que planteaban.

8. EJES DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES

Eje 1. Cultura Organizacional Igualitaria

Medida 1.1.	Dar a conocer a todas las personas trabajadoras la existencia del I Plan de Igualdad, así como la obligatoriedad del cumplimiento de las medidas contempladas en el mismo y de la importancia de la igualdad en la cultura y en los valores corporativos.			
Descripción	Difusión y divulgación del I Plan de Igualdad para todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento que permita concienciar sobre la importancia de la igualdad en la cultura y en los valores corporativos.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar a conocer al conjunto de la plantilla del Ayuntamiento la implantación del presente Plan de Igualdad ▪ Concienciar sobre la importancia de la igualdad en la cultura y en los valores corporativos 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Alcaldía y Servicios Sociales			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Canales de difusión utilizados ▪ N.º de personas que reciben el mensaje desagregado por sexo 			

Medida 1.2.	Informar periódicamente a las áreas responsables e implicadas del Ayuntamiento de las medidas asignadas a implementar del I Plan de Igualdad.			
Descripción	Realización de reuniones anuales o comunicados internos para informar e implicar a las áreas responsables de las medidas que tienen asignadas del I Plan de Igualdad.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar a conocer a las áreas responsables del Ayuntamiento las medidas asignadas del presente Plan de Igualdad ▪ Concienciar sobre la importancia de la igualdad en la cultura y en los valores corporativos 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Alcaldía y Servicios Sociales			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de reuniones y/o comunicaciones realizadas ▪ N.º de personas que reciben el mensaje desagregado por sexo 			

Medida 1.3.	Crear y difundir un buzón de sugerencias y quejas relativo al I Plan de Igualdad del Ayuntamiento.			
Descripción	Creación y difusión de un buzón anónimo de sugerencias, propuestas y quejas, relativas al Plan de Igualdad y a las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, en la plataforma de personal del Ayuntamiento y en buzón físico.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecer el Plan de Igualdad como un documento vivo abierto a cambios y mejoras de forma constante ▪ Conocer nuevas sugerencias y propuestas de mejora en relación a las medidas de conciliación de familiar, personal y laboral 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alorcón e IMEPE			
Responsable	Comisión de Igualdad y Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Comisión de Igualdad y Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de sugerencias, propuestas y quejas, sobre el I Plan de Igualdad recibidos a través de la plataforma de personal del Ayuntamiento ▪ Número de sugerencias, propuestas y quejas, sobre el I Plan de Igualdad recibidos a través del buzón situado en las instalaciones municipales ▪ Número de propuestas incluidas en el Plan de Igualdad 			

Eje 2. Acceso al empleo

Medida 2.1.	Elaborar una herramienta de recogida de información de los procesos de selección para facilitar el análisis en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.			
Descripción	Elaboración de un instrumento o herramienta que facilite el análisis estadístico de los procesos de selección llevados a cabo en el Ayuntamiento, en concreto que recoja información acerca de las candidaturas recibidas y personas seleccionadas según sexo, departamento, puesto, resultado y composición del tribunal, con el objeto de analizar la segregación horizontal en los procesos de selección.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponer de una información real y completa en base al sexo sobre los procesos de selección. ▪ Detectar desigualdades entre mujeres y hombres en procesos de selección ▪ Analizar la segregación horizontal en el Ayuntamiento a través de los procesos de selección 			
Población destinataria	Población en general			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de candidaturas desagregadas por sexo y categoría profesional ▪ Nº de personas seleccionadas desagregadas por sexo y categoría profesional ▪ % de mujeres y de hombres que se seleccionan sobre el total de mujeres y hombres que se presentan 			

Medida 2.2.	Revisar el lenguaje no sexista en todos los documentos de los procesos de selección y de contratación pública realizados por el Ayuntamiento.			
Descripción	Revisión del lenguaje no sexista y eliminación del uso del masculino genérico en todos los documentos de los procesos de selección y de contratación pública. Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X		x	
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la transversalidad de género en el acceso a la función pública ▪ Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe de revisión de los procesos de selección ▪ % de procesos selectivos redactados con lenguaje inclusivo respecto al total de los procesos publicados ▪ % de las contrataciones públicas redactadas con lenguaje inclusivo respecto al total de los procesos publicados 			

Medida 2.3.	Incluir cláusulas de acción positiva en las bases generales de los concursos públicos gestionados por el Ayuntamiento en la que se favorezca la contratación de empresas que cumplen la normativa de Igualdad.			
Descripción	Inclusión de cláusulas de acción positiva en las bases generales de los concursos públicos gestionados por el Ayuntamiento con el objetivo de favorecer la contratación de empresas que cumplan con la normativa de Igualdad.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover desde el Ayuntamiento el compromiso por la igualdad y el cumplimiento de la normativa vigente sobre igualdad. 			
Población destinataria	Personas físicas o jurídicas que se presenten a concursos públicos gestionados por el Ayuntamiento de Alcorcón			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Criterios de valoración en concursos públicos ▪ Puntuación correspondiente a las empresas con planes y/ o medidas para fomentar la igualdad. ▪ % de convocatorias en las que se incluyen las cláusulas de responsabilidad social. 			

Medida 2.4.	Incluir en las bases de las distintas convocatorias de selección, la baremación de acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, conciliación, violencia de género.			
Descripción	Inclusión en las bases reguladoras de los procesos de selección la baremación de acciones formativas o de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Promover desde el Ayuntamiento el compromiso por la igualdad y el cumplimiento de la normativa vigente sobre igualdad. 			
Población destinataria	Personas físicas o jurídicas que se presenten a concursos públicos gestionados por el Ayuntamiento de Alcorcón			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % de convocatorias en las que se incluyen la baremación de acciones formativas o de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades. 			

Medida 2.5.	Incluir un tema relacionado con la igualdad en todas las convocatorias para la selección del personal del Ayuntamiento.			
Descripción	Incorporación en el temario de todas las convocatorias para la selección de personal un tema sobre igualdad que contenga contenidos y conceptos básicos sobre promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la transversalidad de género en el acceso a la función pública ▪ Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Temario incluido en la convocatoria ▪ % de convocatorias en las que temario relacionado con la igualdad 			

Eje 3. Clasificación Profesional

Medida 3.1.	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.			
Descripción	Elaboración y mantenimiento de un registro de personal en el que se incluya datos desagregados según sexo según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional para facilitar el análisis desde un enfoque de género.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponer de una información real y completa en base al sexo sobre las condiciones de trabajo. ▪ Asegurar una clasificación profesional que respete la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registro anual 			

Medida 3.2.	Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.			
Descripción	Comunicación periódica (anual) a la Comisión de Igualdad sobre los datos estadísticos relativos a la distribución por sexo por departamentos, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantener informada la Comisión de Igualdad para la propuesta de medidas de mejora en relación a la clasificación profesional. ▪ Asegurar una clasificación profesional que respete la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de reuniones o comunicaciones realizadas a la Comisión de Igualdad ▪ Acuerdos tomados 			

Medida 3.3.	Revisar el sistema de clasificación profesional y, en caso de ser pertinente, se modificará la nomenclatura de los grupos profesionales en caso de ser directa o indirectamente discriminatorios.			
Descripción	Revisión bianual de la nomenclatura de la clasificación profesional del Ayuntamiento con el objetivo de asegurar que no existan sesgos de género.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	x			
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar una clasificación profesional que respete el lenguaje no sexista y no promuevan sesgos de género. 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe de revisión bianual 			

Medida 3.4.	Ofrecer formación específica a mujeres en habilidades de liderazgo y empoderamiento para potenciar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad (Puestos de Jefatura de Servicio y Sección, de Jefatura de Grupo, etc.).			
Descripción	Impartir formación interna a las mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Alcorcón que incluyan contenidos de empoderamiento, liderazgo y gestión de equipos para potenciar el acceso de estas a puestos de responsabilidad.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		x
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumentar la formación en liderazgo y gestión de equipos en las mujeres. ▪ Fomentar la promoción de las mujeres trabajadoras a puestos de responsabilidad. 			
Población destinataria	Mujeres trabajadoras del Ayuntamiento e IMEPE			
Responsable	Departamento de Formación			
Áreas implicadas	Departamento de Formación			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de formaciones desarrolladas por año ▪ % de trabajadoras que realizan la formación y promocionan frente al total de personas trabajadoras 			

Eje 4. Comunicación y tratamiento del lenguaje

Medida 4.1.	Realizar difusión anualmente de la Guía de Lenguaje No Sexista para su utilización en todos los Departamentos del Ayuntamiento.			
Descripción	Difusión de la Guía de lenguaje no sexista que asegure la referencia y representación de todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento y difusión anual de la misma para que las nuevas personas trabajadoras del Ayuntamiento contengan la Guía.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar una representación igualitaria a través del lenguaje y otros modos de comunicación en los documentos elaborados por la totalidad de los Departamentos del Ayuntamiento ▪ Promover el uso de las imágenes y lenguaje no sexista 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Servicios Sociales			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Canales por los que se ha difundido anualmente 			

Medida 4.2	Revisar periódicamente los documentos y reglamentos oficiales para incluir el lenguaje no sexista y elaborar los nuevos documentos con la inclusión del lenguaje con perspectiva de género.			
Descripción	Revisión de todos los documentos y reglamentos internos del Ayuntamiento e inclusión del lenguaje no sexista en los documentos que no lo tengan incluido.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	x	X	x	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementar el lenguaje no sexista en toda la documentación interna y externa producida por el Ayuntamiento. ▪ Promover el uso de las imágenes y lenguaje no sexista 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Todas las áreas municipales			
Áreas implicadas	Todas las áreas municipales			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Departamentos que revisan la documentación interna para incluir el lenguaje no sexista. ▪ Nº de documentos modificados tras la aplicación de la Guía de lenguaje no sexista. 			

Medida 4.3.	Garantizar en la publicidad institucional del Ayuntamiento una imagen de las mujeres alejada de estereotipos de género.			
Descripción	Información y revisión de la publicidad institucional del Ayuntamiento realizada en redes sociales, página web oficial para asegurar el uso de un lenguaje e imágenes no sexistas que visibilicen a las mujeres en condiciones de igualdad.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementar el uso del lenguaje inclusivo en toda la publicidad producida por el Ayuntamiento. ▪ Promover el uso de las imágenes y lenguaje no sexista 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Todas las áreas municipales			
Áreas implicadas	Todas las áreas municipales			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe de revisión ▪ Nº de publicaciones modificadas 			

Eje 5. Formación

Medida 5.1.	Elaborar herramientas de detección de necesidades formativas de las personas trabajadoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.			
Descripción	Elaboración de herramientas para la detección de necesidades formativas de la plantilla.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocer las necesidades formativas de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ▪ Mejorar los canales de comunicación y atender a las demandas formativas de la plantilla 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Formación			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento de Alcorcón			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Herramienta/s creada/s 			

Medida 5.2.	Impartir formación en materia de igualdad de trato y oportunidades y corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral para personal responsable con personal a cargo.			
Descripción	Impartición de cursos en materia de igualdad de trato, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral para sensibilizar a personal responsables con personal a cargo en la importancia de trabajar en el bienestar social de la plantilla a través de la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal al personal con capacidad de mando y de toma de decisiones y personal a cargo dentro del Ayuntamiento 			
Población destinataria	Mandos intermedios y Jefaturas de Servicio o de Sección del Ayuntamiento			
Responsable	Comisión de Igualdad			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de formaciones ofertadas. ▪ Número de personas que realizan las formaciones desagregadas por sexo y departamento 			

Medida 5.3.	Impartir formación baremable para la promoción interna en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla del Ayuntamiento.			
Descripción	Desarrollo de actuaciones formativas dirigidas a toda la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar a la plantilla del Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ▪ Asegurar el acceso al plan formativo por parte de las personas trabajadoras en igualdad de condiciones 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Formación			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento de Alcorcón			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de formaciones ofertadas. ▪ Número de personas que realizan las formaciones desagregadas por sexo. 			

Medida 5.4.	Siempre que sea posible, las formaciones se impartirán en horario laboral. Y, en cualquier caso, en un horario que no genere una discriminación ni directa ni indirecta por razón de género.			
Descripción	Adopción de las medidas necesarias en aras de facilitar la conciliación de la formación profesional con las necesidades personales de las personas trabajadoras, sin generar una discriminación directa o indirecta por razón de género en su aplicación e implantación.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar el acceso al plan formativo por parte de las personas trabajadoras en igualdad de condiciones ▪ Asegurar la participación en las formaciones de las personas con necesidades de conciliación 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Formación			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento de Alcorcón			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % de formaciones ofertadas en horario laboral frente al total de formaciones realizadas. 			

Medida 5.5.	Informar y anunciar públicamente la oferta formativa del Ayuntamiento, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.			
Descripción	Difusión de la oferta formativa a través del portal del empleado/a o a través de otros medios de comunicación existentes en el Ayuntamiento.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar el acceso al plan formativo por parte de las personas trabajadoras en igualdad de condiciones ▪ Asegurar la participación en las formaciones de las personas con necesidades de conciliación 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Formación			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento de Alcorcón			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Canales empleados para la difusión de la oferta formativa 			

Eje 6. Promoción de la carrera profesional

Medida 6.1.	<p>Crear un organigrama claro y actualizado de la plantilla del Ayuntamiento y un documento de baremación con indicación de los criterios necesarios para producirse la promoción interna y las características retributivas y de condiciones laborales que le acompañan.</p>			
Descripción	<p>Creación de un organigrama de la plantilla y de un documento de baremación de los criterios necesarios para la promoción profesional para facilitar la transparencia informativa en los procesos de promoción interna.</p>			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la promoción profesional en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos e Igualdad			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos e Igualdad			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe organigrama ▪ Documento de baremación 			

Medida 6.2.	Recoger información estadística de los procesos de promoción profesional del Ayuntamiento.			
Descripción	Elaboración de informes estadísticos periódicos con información sobre las candidaturas recibidas y personas seleccionadas con el objeto de analizar la segregación horizontal en los procesos de promoción.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponer de una información real y completa en base al sexo sobre los procesos de promoción profesional ▪ Detectar desigualdades entre mujeres y hombres 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registro estadístico anual. ▪ Nº de candidaturas desagregadas por sexo ▪ Nº de personas seleccionadas desagregadas por sexo ▪ % de mujeres y de hombres seleccionados sobre el total de personas candidatas 			

Medida 6.3.	Promover, aumentar y difundir los concursos de promoción profesional en el Ayuntamiento.			
Descripción	Realización mayor número de concursos de promoción interna en todas las categorías del Ayuntamiento y difundirlos, habilitando canales de comunicación interna para la plantilla del Ayuntamiento.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la carrera profesional de la plantilla ▪ Aumentar las oportunidades de promoción profesional de la plantilla 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de concursos de promoción convocados en el último año. ▪ Canales habilitados y empleados para la difusión de las convocatorias de promoción profesional 			

Eje 7. Retribuciones y Auditoría Retributiva

Medida 7.1.	Elaborar anualmente un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.			
Descripción	Realización periódica de un análisis estadístico y comparativo sobre las retribuciones medias, fijas y variables, de hombres y mujeres para conocer y analizar brechas salariales de género.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	x	X	x	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Prevenir la brecha salarial de género 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Informe del registro estadístico 			

Medida 7.2.	Revisar la asignación de los complementos salariales en las diferentes categorías profesionales haciendo especial incidencia en aquellas categorías donde se dé brecha de género.			
Descripción	Estudio y revisión de las asignaciones de los complementos salariales a fin de detectar posibles desigualdades salariales derivadas de sesgos de género, con el fin de garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	x	X	x	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir la brecha salarial de género 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe de revisión 			

Medida 7.3.	Formar al departamento de personal para la elaboración de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) con perspectiva de género.			
Descripción	Realización de curso formativo sobre aplicación y elaboración de la Valoración de Puestos de trabajo desde una perspectiva de género dirigido al personal técnico del departamento de personal del Ayuntamiento.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	x			
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitar al personal técnico del departamento de personal para la aplicación de la VPT con perspectiva de género ▪ Prevenir la brecha salarial de género 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de horas de formación ofertadas ▪ Nº de personas que se forman según sexo 			

Medida 7.4.	Revisar periódicamente la actual Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento desde un enfoque de género.			
Descripción	<p>Revisión periódica de la Valoración de Puestos de Trabajo con enfoque de género que permita conocer las desigualdades existentes en materia salarial entre el personal de la plantilla del Ayuntamiento de Alcorcón.</p> <p>Los criterios y sistemas que conformen los grupos profesionales en el Ayuntamiento cumplirán, en todo caso, con la necesidad de retribuir igual trabajos del mismo valor.</p>			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	x			X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Prevenir la brecha salarial de género 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Informe Valoración de Puestos de Trabajo desde un enfoque de género 			

Eje 8. Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral

Medida 8.1.	Realizar campaña de información y concienciación para la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y corresponsabilidad.			
Descripción	Realización de una campaña de sensibilización para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad dirigida al personal del Ayuntamiento, y difusión de la misma a través de diferentes canales. Se sensibilizará y fomentará desde el Ayuntamiento la conciliación del personal desde la corresponsabilidad, se intentará fomentar el uso de los permisos de conciliación por parte del género masculino.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	x		x	
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. ▪ Sensibilizar en materia de gestión del tiempo, corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal. 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Comisión de Igualdad			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento de Alcorcón			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de campañas realizadas ▪ Canales por los que se ha difundido la campaña 			

Medida 8.2.	Elaborar un registro e informe anual con perspectiva de género de los permisos solicitados y concedidos para la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral desagregado por tipo de permiso y sexo.			
Descripción	Realización de un registro y seguimiento de los permisos para la conciliación solicitados por parte de la plantilla y concedidos, atendiendo al tipo de permiso y al sexo de las personas que lo solicitan. Se trata de analizar el uso de medidas de conciliación de la plantilla e identificar si se realiza un uso igualitario de los mismos.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la corresponsabilidad en el Ayuntamiento de Alcorcón 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registro de medidas de permisos retribuidos y licencias ▪ Informe anual 			

Medida 8.3.	Realizar material divulgativo en el que se recoja la información, sobre los derechos relacionados con la conciliación en el Ayuntamiento, así como el procedimiento para hacerlos efectivos.			
Descripción	Elaboración de una Guía de Recursos existentes para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando su difusión entre la plantilla y elaborando nuevas ediciones de ésta periódicamente. Se trata de dar a conocer a la plantilla las diferentes medidas que existen en el Ayuntamiento para la conciliación.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todas las personas trabajadoras ▪ Mejorar la información sobre las medidas y permisos disponibles para la plantilla que faciliten la conciliación 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Comunicación y Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Comunicación y Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración Guía ▪ N.º de ejemplares distribuidos ▪ N.º de publicaciones realizadas 			

Medida 8.4.	Elaborar un estudio en relación con las dificultades y necesidades de la plantilla en el uso de los derechos relativos a la conciliación, así como las propuestas de mejora.			
Descripción	Desarrollo de un estudio en profundidad sobre las necesidades y dificultades que tiene la plantilla en el uso de los derechos relativos a la conciliación con el fin de establecer mejoras de cara al futuro.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocer las necesidades y dificultades de la plantilla en relación con el uso de los derechos relativos a la conciliación. ▪ Mejorar el uso de los permisos, excedencias y licencias relacionadas con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. ▪ Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar. 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración estudio ▪ Nº de medidas adoptadas como consecuencia del estudio realizado 			

Medida 8.5.	Incorporar la flexibilidad horaria para todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento.			
Descripción	Inclusión de la flexibilidad horaria de todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento con el objetivo de adecuar la jornada a las necesidades de las personas trabajadoras para que pueda conciliar su vida familiar, personal y la laboral.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		x		
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilizar la jornada laboral de las personas trabajadoras ▪ Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y persona 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fecha de aprobación de la incorporación de la flexibilidad horaria en el Ayuntamiento 			

Eje 9. Infrarrepresentación Femenina

Medida 9.1.	Estudiar la posibilidad de incluir medidas de acción positiva en las bases generales de los procesos selectivos en categorías donde exista infrarrepresentación femenina o masculina e Informe de Impacto de Género.			
Descripción	Se estudiará la posibilidad de, en igualdad de condiciones, mérito y capacidad, contratar a la mujer o al hombre como género infrarrepresentado en aquellos puestos en los que su presencia sea inferior al 40%.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
			X	
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disminuir la segregación horizontal en la plantilla del personal ▪ Fomentar el acceso de mujeres a los departamentos masculinizados y el acceso de hombres a departamentos feminizados 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe de estudio 			

Medida 9.2.	El Ayuntamiento de Alcorcón en su calidad de entidad empleadora designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas, comisiones y órganos colegiados de carácter técnico de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres salvo concurrencia de razones fundadas y objetivas.			
Descripción	Designación de representantes en órganos colegiados, comités de personas, comisiones y otras asegurando la presencia equilibrada de mujeres y hombres. En todo caso, se respetará siempre el mérito y la capacidad de las personas que conformarán cada órgano.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de decisión 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Composición según sexo de los principales órganos colegiados, comités u otro tipo de representación 			

Medida 9.3.	En las mesas de negociación colectiva se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación del Ayuntamiento como por parte de las Organizaciones Sindicales.			
Descripción	Realizar una composición equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación colectiva.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de decisión 			
Población destinataria	Mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento con infrarrepresentación femenina			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> N.º de personas según sexo que conforman las mesas de negociación colectiva 			

Eje 10. Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Medida 10.1.	Impartir anualmente formaciones para la implementación del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo especialmente dirigido a las personas encargadas de activar el protocolo.			
Descripción	Formación anual a las personas encargadas de activar el protocolo en el proceso de implementación del mismo para que conozcan los pasos a seguir para garantizar la confidencialidad y la mejor resolución de las situaciones y conflictos que se puedan generar. Esta formación ha de incluir la clarificación de la tipología de acosos, realizando una aproximación a los conceptos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar que todas las personas participantes en el proceso dispongan de herramientas y el conocimiento necesario para actuar en caso de detectar una situación de Acoso Sexual o por Razón de Sexo 			
Población destinataria	Comisión de Igualdad, Responsables de Departamento y áreas del Ayuntamiento implicadas			
Responsable	Comisión de Igualdad			
Áreas implicadas	Todas las áreas			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones formativas realizadas ▪ Nº de personas formadas según sexo y departamento 			

Medida 10.2.	Informar a toda la plantilla de la existencia del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.			
Descripción	Difusión e información de la existencia del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y de los canales y procedimientos para su denuncia.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar que todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento conozcan la existencia del protocolo y tengan el conocimiento necesario para actuar en caso de detectar una situación de Acoso Sexual o por Razón de Sexo 			
Población destinataria	Comisión de Igualdad, Responsables de Departamento y áreas del Ayuntamiento implicadas			
Responsable	Comisión de Igualdad			
Áreas implicadas	Todas las áreas			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de acciones de difusión realizadas ▪ Canales empleados para la difusión ▪ Departamentos informados 			

Medida 10.3.	Publicar los canales existentes en el Ayuntamiento para denunciar los casos de acoso sexual o por razón de sexo.			
Descripción	Publicación del procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un canal de denuncias.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	x	X	x
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar que todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento conozcan la existencia del protocolo y tengan el conocimiento necesario para actuar en caso de detectar una situación de Acoso Sexual o por Razón de Sexo 			
Población destinataria	Comisión de Igualdad, Responsables de Departamento y áreas del Ayuntamiento implicadas			
Responsable	Comisión de Igualdad			
Áreas implicadas	Todas las áreas			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de canales de denuncia habilitados ▪ Departamento y personas trabajadoras informadas 			

Medida 10.4.	Registrar y analizar los casos de acoso sexual y por razón de sexo producidos en el ayuntamiento.			
Descripción	Registro y seguimiento de los casos acoso sexual y por razón de sexo producidos en el Ayuntamiento a través de una herramienta que asegure la privacidad de cada caso.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Disponer de información actualizada sobre los casos de acoso sexual y por razón de sexo producidos en el seno del Ayuntamiento 			
Población destinataria	Comisión de Igualdad, Responsables de Departamento y áreas del Ayuntamiento implicadas			
Responsable	Comisión de Igualdad			
Áreas implicadas	Todas las áreas			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Registro de casos 			

Eje 11. Compromiso del Ayuntamiento contra la Violencia de Género

Medida 11.1.	Elaborar campañas de concienciación y sensibilización frente a la Violencia de Género en el 25N.			
Descripción	Elaboración de campañas que promuevan la concienciación y sensibilización de la plantilla frente a la Violencia de Género en el 25N.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Concienciar a la plantilla en materia de prevención de la Violencia de Género 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento Servicios Sociales			
Áreas implicadas	Comisión de Igualdad y Departamento de Igualdad			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> N.º de campañas realizadas 			

Medida 11.2.	Impartir formaciones en materia de prevención de la Violencia de Género dirigidos a la plantilla del Ayuntamiento.			
Descripción	Desarrollo de actuaciones formativas en materia de Violencia de Género dirigidas a toda la plantilla del Ayuntamiento.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X	X	X	X
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar a la plantilla en materia de prevención de la Violencia de Género 			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE			
Responsable	Departamento de Formación			
Áreas implicadas	Departamento de Servicios Sociales y Formación			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de cursos de formación impartidos ▪ N.º de participantes desagregados por sexo 			

9. RECURSOS, SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La evaluación del Plan de Igualdad es una fase fundamental que permite conocer los resultados y el impacto de las actuaciones. Con este objetivo, es imprescindible realizar una definición clara de lo que se pretende analizar (objetivos de la evaluación), cuándo hacerlo (periodo temporal) y cómo medirlo (indicadores para la evaluación y coordinación).

9.1. Objetivos de la evaluación

El objetivo de la evaluación del Plan de Igualdad es disponer de los instrumentos e información necesaria para poder valorar:

- El nivel de cumplimiento de las medidas propuestas.
- Las problemáticas detectadas y posibilidades de mejora de las actuaciones.
- El impacto de género de las medidas implementadas.

De este modo, las evaluaciones no solo servirán para analizar el nivel de consecución de las medidas, sino que serán utilizadas para readaptar las actuaciones a las posibilidades del Ayuntamiento y a las nuevas necesidades que se vayan detectando a lo largo del desarrollo del Plan.

9.2. Seguimiento

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su modificación posterior mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

“Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

El seguimiento es uno de los puntos más importantes y delicados de la implantación del Plan debido a la complejidad que conlleva la coordinación entre los Departamentos y las personas implicadas.

Se realizará un seguimiento anual del I Plan de Igualdad con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y de conocer las incidencias y propuestas de mejora de cara a conseguir el mayor cumplimiento de los objetivos.

Comisión de Seguimiento

La Comisión de Igualdad como grupo coordinador de la implantación, desarrollo y seguimiento del I Plan de Igualdad, asumirá las tareas que de estas funciones se derivan. Por ello, será la encargada de coordinar y controlar el correcto desarrollo de las acciones, supervisar la ejecución del I Plan de Igualdad, asegurar el cumplimiento de las medidas creadas en el documento, valorar el impacto de género de las medidas implantadas, analizar las posibles problemáticas que puedan surgir a lo largo del periodo de validez del Plan y proponer soluciones y mejoras que permitan corregir las necesidades detectadas.

De forma simultánea, será también necesario contar con la participación de los diferentes agentes implicados: principalmente el Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Servicios Sociales, Comisión de Igualdad y el resto de las áreas implicadas en cada una de las medidas contempladas en el Plan, puesto que podrán aportar información sobre los diferentes aspectos que conforman el I Plan de Igualdad. Este trabajo conjunto permitirá conocer deficiencias detectadas y posibles sugerencias o acciones de mejora a implantar.

Reuniones de coordinación

Se llevarán a cabo reuniones periódicas entre los diferentes Departamentos implicados para la correcta coordinación de las diversas actuaciones. Estas reuniones serán organizadas y coordinadas por la Comisión de Igualdad, que archivará los progresos realizados, así como las principales temáticas tratadas en las reuniones.

Revisión y modificación de las medidas

Cualquier modificación de las medidas del Plan durante el tiempo de su vigencia requerirá la justificación documentada de dichos cambios y el acuerdo de la Comisión de Igualdad.

9.3. Evaluación

La evaluación final del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del mismo.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación necesaria para la realización de la evaluación.

El informe resultante será tenido en cuenta en la negociación del segundo Plan de Igualdad.

10. CALENDARIO DEL PLAN DE IGUALDAD

La vigencia del Plan de Igualdad se extenderá desde el año 2023 hasta el 2027. Durante este periodo de 4 años, se implantarán un total de 41 medidas, repartidas del siguiente modo:

- 8 medidas se implantarán en el primer año de vigencia del Plan
- 8 medidas se implantarán a lo largo del segundo año de vigencia del Plan
- 4 medidas se implantarán en el tercer año de vigencia del Plan
- 6 medidas se implantarán en el cuarto año de vigencia del Plan
- 24 medidas se implantarán durante los cuatro años de vigencia del Plan

I Plan de Igualdad de Oportunidades de la plantilla municipal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE

En Alcorcón, siendo las nueve horas y treinta minutos del día veintitrés de marzo de dos mil veintitrés, en dependencias municipales, las personas abajo firmantes, componentes de la Mesa de Igualdad, en prueba de su conformidad, suscriben este I Plan de Igualdad de Oportunidades de la plantilla municipal del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE en el lugar y fecha arriba indicados:

D. Primer Teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Alcorcón	D ^a . Concejala Delegada de Desarrollo Económico, Formación, Empleo, Proyectos Europeos y Feminismo
--	---

D. Sección Sindical UGT	D ^a Sección Sindical CCOO	D. Sección Sindical CPPM
--------------------------------	---	---------------------------------