



# **I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2021-2025)**

**Ayuntamiento de Caudete de las Fuentes**



# PLAN DE IGUALDAD OPORTUNIDADES DEL AYUNTAMIENTO DE CAUDETE DE LAS FUENTES.

## 1. INTRODUCCIÓN.

## 2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.

- 2.1. Normativa internacional.
- 2.2. Normativa europea.
- 2.3. Normativa estatal.
- 2.4. Normativa autonómica.

## 3. DIAGNÓSTICO.

- 3.1 Organización municipal.
- 3.2 Distribución plantilla.
- 3.3 Procesos selección.
- 3.4. Clasificación profesional, formación y promoción.
- 3.5. Conciliación.
- 3.6. Retribución.
- 3.7. Salud Laboral.
- 3.8. Comunicación y lenguaje no sexista.

## 4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.

## 5. ACCIONES.

- Área 1. Acceso al empleo y promoción.
- Área 2. Clasificación profesional, retribuciones y formación.
- Área 3. Salud laboral y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Área 4. Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Área 5. Lenguaje inclusivo

## 6. VIGENCIA.

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

## 8. COMISIÓN DE IGUALDAD.

## 9. GLOSARIO. TERMINOLOGÍA DE GÉNERO



# 1.INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en nuestra Constitución española y una necesidad para una sociedad democrática. En su artículo primero propugna la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico, declarando en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo e impone directamente a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en se integran sea real y efectiva.

El ayuntamiento de Caudete de las Fuentes, entre sus funciones incluye el alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres y aunque bien es cierto que la igualdad formal ante la ley ha sido un gran paso decisivo para nuestra sociedad, todavía es insuficiente, pues aún persisten situaciones de desigualdad que precisan ser corregidas. Por eso son imprescindibles políticas públicas de igualdad y por eso la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de oportunidades con el propósito de fomentar medidas que hagan posible el alcanzar esa igualdad.

El presente Plan, responde al compromiso por parte del Ayuntamiento de Caudete de las Fuentes de establecer e implementar acciones de igualdad de trato y de oportunidades para combatir las desigualdades que es una tarea de todos y de todas y por eso se debe integrar de forma transversal políticas de igualdad.

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Caudete de las Fuentes es una herramienta de trabajo para la incorporación de la igualdad a la plantilla con el objetivo de eliminar cualquier situación de desigualdad que pudiera darse en el Ayuntamiento. Mediante las acciones que se contemplan en este, se pretende facilitar las oportunidades de formación, promoción, conciliación de la vida familiar y laboral, mejorar las condiciones de trabajo y eliminar las posibles discriminaciones por razón de sexo.

El Plan tienes 17 acciones que deberán implantarse en los 4 años de vigencia del plan desde el momento de su aprobación y que se aplicará a todo el personal del ayuntamiento, político o técnico.



## 2.FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

El presente Plan de Igualdad, se engloba dentro de un marco normativo fundamental, que sirve de base. Es necesario hacer un repaso a través del marco normativo en los diferentes niveles: internacional, europeo, estatal y autonómico.

### 2.1. Normativa Internacional

En primer lugar, a **nivel internacional** hay que comprender que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal que se reconoce en varios textos internacionales sobre derechos humanos como:

\*Declaración Universal de los Derechos Humanos: arts. 3 y 5.

\*Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. Proclamada por la Asamblea General en su resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.

\*Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Asamblea General ONU en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979 y ratificado por Estado Español el 5 de enero de 1984.

\*La plataforma de Acción de Beijing '95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995

\*Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada por la Asamblea General en su resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999 y ratificado por el Estado Español el 6 de julio de 2001.

### 2.2. Normativa Europea.

**A nivel europeo**, la igualdad entre mujeres y hombres ha sido un principio fundamental. La primera referencia europea al principio se encuentra en el Tratado de Roma de 1957. Con la entrada en vigor del Tratado De Ámsterdam en 1997 el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se convierte en el principio básico y fundamental de la ciudadanía europea.

\*Directiva 76/2007/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 "Igualdad de trato", modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo.



\*Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

\*Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia de género contra la mujer y violencia doméstica (Convenio de Estambul) de 11 de mayo de 2011. Ratificado por el Estado Español en 2014.

### **2.3. Normativa Estatal.**

Por lo que respecta a **nivel Estatal**, la primera referencia la encontramos en la Constitución Española en el artículo 14 al proclamar *“que todos somos iguales antes la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. También cabe mencionar el artículo 9.2 de la constitución española donde se consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad del individuo y de los grupos sea real y efectiva.

\*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva entre mujeres y hombres: arts. 14,15, 48,51 y 62.

Esta ley ha venido a combatir todas las manifestaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y a promover la igualdad entre mujeres y hombres, con la implementación de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad de trato.

\*Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En el año 2004 se aprueba, la cual tiene como propósito hacer frente a la violencia contra las mujeres adoptando una serie de medidas orientadas a combatir aquellos ámbitos donde nace la violencia, creando nuevos órganos que hacen frente a este fenómeno.

\*Real Decreto Legislativo 5/2015, del 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En la Disposición Adicional 7ª del texto refundido incluye la obligatoriedad de todas la Administraciones Públicas de elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

\*Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, aprobado el 28 de septiembre de 2017.



## 2.4. Normativa Autonómica.

En el **ámbito autonómico**, debemos mencionar en primer lugar el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, donde en su artículo 8.2 establece *“los poderes públicos valenciano están vinculados por los derechos reconocidos por la Constitución Española...”*, así también atribuye a la Generalitat Valenciana la competencia exclusiva en materia de promoción de la mujer en su artículo 49.

\* Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la igualdad entre Mujeres y Hombres.

Una de las leyes autonómicas más importantes y pioneras en el ámbito de la igualdad, la cual tiene como objetivo *“hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, así como establecer los principios que deben orientar dicha igualdad”*.

\*Ley 7/2012 de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en al ámbito de la Comunitat Valenciana.

\*Ley 10/2010, de 9 de julio de la Generalitat, de ordenación y Gestión de La función Pública Valenciana.

En la Disposición Adicional undécima establece que las Administraciones Públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrán un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificulten la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

\*Pacte Valencia contra la Violencia de Gènere i Masclista. Compromiso suscrito el 187 de septiembre de 2018 por las instituciones y las organizaciones sociales de la Comunitat Valenciana.



## 3. DIAGNÓSTICO

Caudete de las Fuentes es un municipio del interior de la provincia de Valencia, queda situado dentro del altiplano o meseta de la comarca vitivinícola de la Plana de Utiel-Requena, que se localiza en la parte más occidental de la provincia de Valencia, lindando con las de Cuenca y Albacete, con el río Cabriel como limitaos obstáculo natural. Cuenta con una población censada de 771 habitantes (INE 2020).

Con el objetivo de cumplir con la normativa vigente, en lo que respecta a las entidades públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se realiza el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Camporrobles.

Para la implementación del plan de igualdad resulta imprescindible partir del conocimiento de la realidad y de la situación de partida en la que se encuentra la organización en materia de igualdad, elaborando como paso previo y obligatorio este. Los datos para realizarlo se han obtenido:

- Datos cuantitativos aportados por el Ayuntamiento.
- Datos cualitativos obtenidos por medio de los cuestionarios contestadas por el personal del ayuntamiento. Ha contestado los cuestionarios el 85% de la plantilla.

El presente diagnostico se ha estructurado:

- \* Organización municipal.
- \* Distribución de la plantilla.
- \* Clasificación profesional, formación y promoción.
- \* Conciliación
- \* Salud laboral
- \* Comunicación y lenguaje no sexista.

Del 85% de la plantilla que ha contestado el cuestionario, el 100% ve necesario el contar con un Plan de Igualdad. Al igual que el 100% reconoce que el Ayuntamiento ha realizado alguna acción de sensibilización en igualdad.

### 3.1. ORGANIZACIÓN MUNICIPAL

En el momento en que se realiza el diagnostico, la corporación municipal del Ayuntamiento de Caudete de las Fuentes está compuesta por 7 personas. La alcaldía esta asumida por una mujer y el resto de corporación por 6 concejales y concejalas. De



estos un 42,85% son mujeres (3) y un 57,14% son hombres (4), por lo que se cumple el principio de presencia equilibrada<sup>1</sup>.



### 3.2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

La plantilla del Ayuntamiento de Caudete de las Fuentes está formada por 7 personas, de los cuales 4 son mujeres y 3 hombres, lo que representa un porcentaje del 42,85% de hombres respecto al 57,14% de las mujeres y cuyos puestos de trabajo son los siguientes:

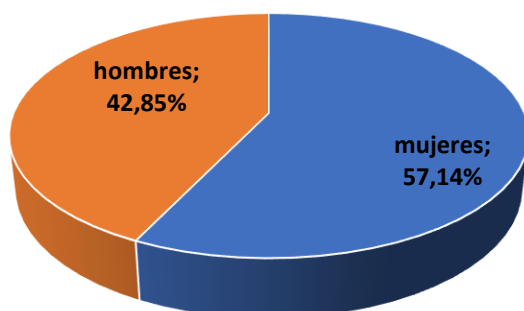
- 1 administrativa
- 1 auxiliares administrativa.
- 3 peones.
- 1 animadora Sociocultural.
- 1 auxiliar biblioteca.

---

<sup>1</sup> Disposición Adicional Primera LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de manera que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el setenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.



### Plantilla desagregada por sexo

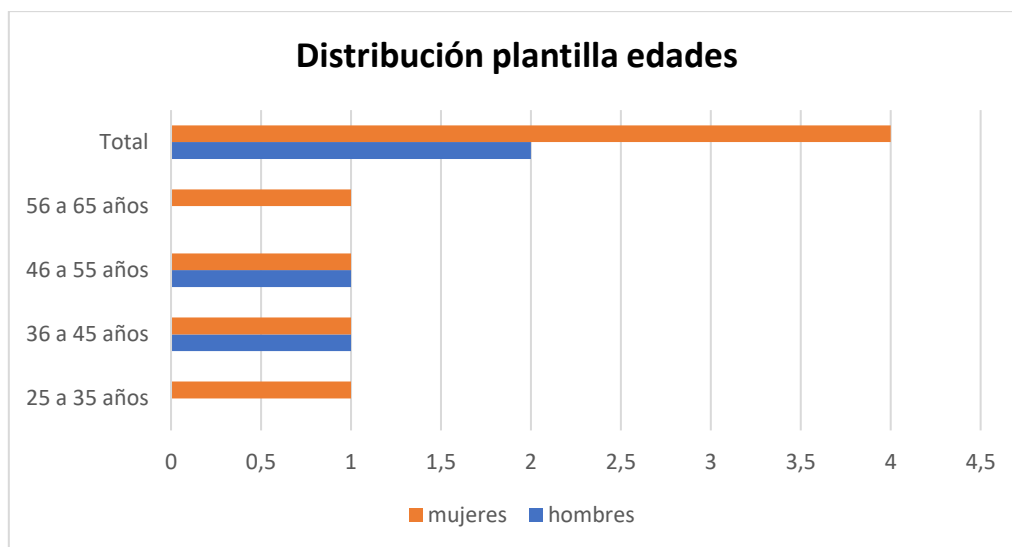


### Distribución de la Plantilla por edades

Del personal que ha contestado el cuestionario, el 33,33% está formada por personal comprendido entre los 36 a 45 años al igual que el personal comprendido entre los 46 a 55 años. Y un 16,16 % es la edad de 25 a 35 años y de los 56 a los 65 años.

Banda de edades	Mujeres	Hombres	%	Total
De 25 a 35 años	1		16,16%	1
De 36 a 45 años	1	1	33,33%	2
De 46 a 55 años	1	1	33,33%	2
De 56 a 65 años	1		16,16%	1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>

\* Se ha contabilizado los 6 trabajadores que han contestado al cuestionario.



### 3.3. PROCESOS DE SELECCIÓN.

En el año 2019 en el Ayuntamiento se llevó a cabo un proceso de selección para el puesto de peón de mantenimiento, siendo este finalmente ocupada por un hombre.

Se observa como en el ayuntamiento el puesto de peón es un servicio masculinizado, ocupado los 3 puestos que existen ocupados por hombres.

En los últimos años los procesos de selección que se han realizado en el Ayuntamiento son los que se llevan a cabo todos los años para la contratación del personal de la piscina para los meses de Julio y agosto.

### 3.4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

Ni la plantilla ni el personal electo del ayuntamiento de Caudete de las Fuentes han recibido formación en igualdad.

Del personal que ha contestado el cuestionario el 33,33% cree necesario recibir algún tipo de formación en igualdad frente al 66,66% que no lo ve necesario.

Respecto a la promoción interna, se hace constar que en los últimos años no se ha producido procesos de promoción interna en el ayuntamiento de Caudete de las Fuentes, como consecuencia de ello no se puede hacer un análisis comparativo de la promoción de hombres y mujeres.



### 3.5. CONCILIACIÓN.

El 33,33% del personal que ha contestado tiene hijos menores a su cargo y una persona de la plantilla tiene a 1 persona dependiente su cargo. El 50% de la plantilla no tiene menores a su cargo y una persona (16,66%) no ha contestado si tiene menores a su cargo.

El 100% de la plantilla que ha contestado considera que en el Ayuntamiento se favorece la conciliación de la vida familiar y laboral. Solo el 16,66% de la plantilla (1 persona) conoce las medidas de conciliación frente a un 83,33% de la plantilla que no las conoce.

Respecto a los usos de mecanismo legales de conciliación, solo 1 persona que forma la plantilla ha hecho uso de ellos.

### 3.6. RETRIBUCIONES

De acuerdo con la información proporcionada se analizan las retribuciones de la plantilla, y de los datos se desprende la no existencia de ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

El 100% de la plantilla que ha contestado al cuestionario, el 66,66% afirma que el ayuntamiento tiene una política retributiva transparente y un 33,33% afirma no saberlo. Mientras que el 100% de la plantilla que ha contestado el cuestionario afirma que no suele haber diferencias salariales entre mujeres y hombres, existiendo una equiparación de salarios entre trabajadores y trabajadoras dentro de categorías idénticas.

### 3.7. SALUD LABORAL

Atendiendo a los datos facilitados, se observa que no existe discriminación por razón de sexo ni actitudes que fomenten diferencias entre los sexos y que incidan en la salud de las personas que forman parte de la plantilla.

El ayuntamiento no dispone de protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

### 3.8. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.

Es muy importante tener en cuenta el contenido de la comunicación y la forma de hacerlo, es por eso que las personas que forman parte del ayuntamiento tanto personal político, personal funcionario o laboral, deben de utilizar un lenguaje no sexista.



El 100% de la plantilla que ha contestado el cuestionario no percibe sexismo en las imágenes y publicaciones del ayuntamiento. El 66,66% de la plantilla que ha contestado afirma que le gustaría disponer de material respecto a un uso no sexista del lenguaje frente a un 33,33% que afirma que no. así como que también les gustaría disponer de información y documentación respecto al uso no sexista del lenguaje.

Es recomendable que el Ayuntamiento de Caudete de las Fuentes disponga de un manual de uso lenguaje administrativo no sexista que este a disposición de todo el personal, así como que el personal realice formación específica en la materia.



## 4.OBJETIVOS

### GENERALES

Corregir las desigualdades por razón de género que a nivel laboral se pudieran suscitar e implementar una serie de medidas encaminadas a conseguir la igualdad.

### ESPECÍFICOS

- Implantar medidas para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con la elaboración de un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Garantizar la formación en materia de igualdad de oportunidades.
- Dotar a la plantilla de recursos para a utilización del lenguaje no sexista.
- Mantener una composición equilibrada en la plantilla.
- Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Analizar los presupuestos generales anuales con perspectiva de género.
- Eliminar imágenes y lenguaje sexista de comunicaciones internas y externas.
- Implantar transversalidad de género en todas las acciones.
- Incluir la perspectiva de genero en la salud laboral.
- Asegurar que, en el sistema de acceso, la formación, promoción, política salarial, y otras prácticas de gestión se dé el mismo trato y se ofrezcan las mismas oportunidades a mujeres y hombres.
- Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



## 5.ACCIONES

### Área 1: ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN.

**Objetivo 1.1: Garantizar que los procesos de personal se promuevan medidas que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

#### ACCIÓN 1

Comprobar que la descripción de la oferta de ocupación no contenga lenguaje sexista por razón de sexo.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUCIÓN Y SEGUIMIENTO
Concejalía de Igualdad	Agente Igualdad	Vigencia del Plan	Comisión igualdad

#### ACCIÓN 2

Incluir en los temarios, adecuados al nivel de formación en las pruebas de los diferentes procesos selectivos, materia de igualdad.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUCIÓN Y SEGUIMIENTO
Concejalía de Igualdad	Agente Igualdad	Vigencia del Plan	Comisión igualdad

#### ACCIÓN 3

Establecer, en la medida de lo posible, tribunales de selección de personal que se ajusten al principio de presencia equilibrada.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUCIÓN Y SEGUIMIENTO
Concejalía de Igualdad	Agente Igualdad	Vigencia del Plan	Comisión igualdad



#### ACCIÓN 4

Incorporar la formación en genero e igualdad de oportunidades como criterio de valoración en los baremos en los diferentes procesos selectivos.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUCIÓN Y SEGUIMIENTO
Concejalía de Igualdad	Agente Igualdad	Vigencia del Plan	Comisión igualdad

## Área 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y FORMACIÓN.

**Objetivo 2.1: Fomentar la formación en igualdad de la plantilla y la igualdad en el funcionamiento interno.**

#### ACCIÓN 1

Programar acciones formativas en género, igualdad de oportunidades, publicidad a toda la plantilla y al personal electo.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUCIÓN Y SEGUIMIENTO
Concejalía de Igualdad	Agente Igualdad	Vigencia del Plan	Comisión igualdad. Número de cursos y personal asistente

**Objetivo 2.2: Alcanzar el principio de igualdad retributiva.**

#### ACCIÓN 1

Publicar anualmente un informe desagregado por sexo, detallando los diferentes grupos profesionales, niveles y complementos salariales, con la finalidad de detectar posibles discriminaciones por cuestión de género.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUCIÓN Y SEGUIMIENTO
Concejalía de Igualdad	Agente Igualdad	Vigencia del Plan	Comisión igualdad. Informe anual



### Área 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

**Objetivo 3.1: Facilitar a la totalidad de la plantilla la conciliación de vida personal, familiar y laboral.**

#### ACCIÓN 1

Propiciar todas las reuniones se lleven a cabo en horario laboral, así como los cursos de formación para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
Todos los departamentos	Agente Igualdad	Vigencia del Plan	Comisión igualdad. Número de cursos y reuniones en horario laboral.

#### ACCIÓN 2

Permitir flexibilidad horaria, en la medida de lo posible, en la entrada y salida del puesto de trabajo.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
Concejalía Recursos humanos	Agente Igualdad	Vigencia del Plan	Comisión igualdad.

### Área 4: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE COSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO.

**Objetivo 4.1: Garantizar y prevenir un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual por razón de sexo.**

#### ACCIÓN 1

Elaborar protocolo de prevención de acoso sexual por razón de sexo.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
Concejalía de Igualdad	Agente Igualdad	Segundo semestre 2022	Comisión igualdad.



## ACCIÓN 2

Dar a conocer el protocolo a toda la plantilla, mediante correo electrónico, carteles de difusión.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
Concejalía de Igualdad	Agente Igualdad	Segundo semestre 2022	Comisión igualdad. Número de email enviados.

**Objetivo 4.2: Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.**

## ACCIÓN 1

Proponer en la revisión médica se realicen exámenes preventivos específicos para mujeres y hombres.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
Concejalía de Igualdad	Agente Igualdad	Segundo semestre 2021	Comisión igualdad.

## Área 5: LENGUAJE INCLUSIVO.

**5.1: Garantizar una política de comunicación interna y externa en base al uso del lenguaje e imagen no sexista.**

## ACCIÓN 1

Publicar el Plan de Igualdad en la página web de Ayuntamiento y difundirlo a nivel interno y externo.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
Concejalía de Igualdad	Agente Igualdad	Segundo semestre de 2021.	Comisión igualdad.



## ACCIÓN 2

Elaborar manual para el uso de lenguaje administrativo no sexista y facilitarlo a la plantilla.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
Concejalía de Igualdad	Agente Igualdad	Primer semestre de 2021.	Comisión igualdad.

## ACCIÓN 3

Revisar y modificar los documentos administrativos internos para adecuarlos a un lenguaje no sexista.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
Todos los departamentos	Agente Igualdad	Durante la vigencia del Plan	Comisión igualdad. Documentos administrativos revisados.

## ACCIÓN 4

Realizar acciones formativas de lenguaje no sexista a toda la plantilla, incluidos cargos electos.

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
Concejalía de Igualdad	Agente Igualdad	Durante la vigencia del Plan.	Comisión igualdad. Número de cursos realizados.

## ACCIÓN 5

Incorporar la perspectiva de género en la página web. Crear un apartado de igualdad con información sobre la materia, recursos, campañas, legislación...

DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS HUMANOS	PLAZO	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
Concejalía de Igualdad	Agente Igualdad	segundo semestre de 2021	Comisión igualdad.



## 7. VIGENCIA.

El Plan de oportunidades del Ayuntamiento de Caudete de las Fuentes tiene una vigencia de 4 años desde su aprobación por el Pleno, entrando en vigor a partir de dicha aprobación, sin perjuicio de que permanezca en vigor hasta la aprobación del nuevo plan.

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Tal y como expone la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se considera imprescindible establecer un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan. El seguimiento es proceso interno en donde se realiza un análisis que se debe realizar para verificar las acciones se están realizando y garantizar así el cumplimiento de las acciones y objetivos que se han propuesto en el plan.

El órgano responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión de Igualdad. El objetivo será el analizar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en cada una de las acciones y para determinar las posibles modificaciones en el planteamiento de las acciones.

Con el fin de llevar a cabo las 16 acciones que recoge el Plan de Igualdad de Caudete de las Fuentes, la Comisión de Igualdad deberá reunir en varias ocasiones durante la vigencia de esta y tras la finalización de cada año para la elaboración de un informe de los resultados de seguimiento de las acciones.

## 8. COMISIÓN DE IGUALDAD.

Para llevar a cabo el diseño e implantación del plan de igualdad, el día 14 de diciembre se constituyó la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Caudete de las Fuentes. La composición de esta es de toda la plantilla de ayuntamiento, alcaldesa, concejala de igualdad y técnica de igualdad de la mancomunidad del interior tierra del vino.



## 9. TERMINOLOGIA DE GÉNERO

<b>Acción Positiva</b>	<p>Medidas específicas a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdades de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional.</p> <p>Tales medidas serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones, tendrán que ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.</p>
<b>Acoso por razón de sexo</b>	<p>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.</p>
<b>Acoso Sexual</b>	<p>Cualquier comportamiento verbal, gestual o físico, de naturaleza sexual, indeseado u ofensivo, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p>
<b>Conciliación</b>	<p>Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.</p>
<b>Corresponsabilidad</b>	<p>Concepto que va más allá de la mera “conciliación”, se refiere al reparto de responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres, favoreciendo así la participación de las mujeres en la vida pública potenciando la corresponsabilidad de los hombres en las actividades domésticas.</p>
<b>Desagregación por sexo</b>	<p>Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, lo cual hace posible un análisis comparativo.</p>
<b>Discriminación directa</b>	<p>trato de forma desigual a una persona en base a uno de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico, como puede ser el sexo.</p>
<b>Discriminación indirecta</b>	<p>cuando se establecen condiciones formalmente neutras respecto al sexo pero que resultan desfavorables para las mujeres y carecen, además de una causa objetiva y justificada.</p>



<b>Estereotipo</b>	Idea y creencia que determina el modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.
<b>Genero/sexo</b>	Diferencias sociales entre hombres y mujeres, que han sido aprendidas/ Diferencias biológicas que hay entre mujeres y hombres.
<b>Igualdad oportunidades</b>	necesidad de corregir las desigualdades entre mujeres y hombres en nuestra sociedad. Ausencia de barreras a la participación económica, política y social por razón de sexo.
<b>Perspectiva de género</b>	Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.
<b>Segregación horizontal</b>	Concentración del número de mujeres y/o hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como “trabajos típicamente femeninos” y “Trabajos típicamente masculinos”.
<b>Segregación vertical</b>	Concentración de mujeres u hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos.