

PLAN DE IGUALDAD

AYUNTAMIENTO DE LA MORERA

DILIGENCIA.-La extiendo yo, el Secretario para hacer constar que con fecha 4 de junio de 2025 y en virtud de acuerdo adoptado por el Pleno en sesión extraordinaria, se aprobó por unanimidad el Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de La Morera.

Y para que así conste y surta efectos donde proceda, firmo la presente diligencia con el visto bueno de la Sra. Alcaldesa-Presidenta, en La Morera a cinco de junio de dos mil veinticinco.

VºBº
La Alcaldesa-Presidenta,

El Secretario-Interventor,

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE





ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. CONTEXTO.....	2
III. MARCO LEGISLATIVO.....	3
IV. PRINCIPIOS GENERALES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	3
V. FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN	1
VI. AGENTES IMPLICADOS	2
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
VIII. TEMPORALIDAD	3
IX. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	4
X. PLAN DE ACCIÓN	8
XI. CALENDARIO	9
XII. SISTEMA DE SEGUIMIENTO	12
XIII. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	14
XIV. ANEXOS.....	14





I. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de AYUNTAMIENTO DE LA MORERA- PLAN INTERNO (2025-2029) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

El Ayuntamiento de La Morera asume, desde el ámbito político e institucional, un compromiso firme y sostenido con la igualdad entre mujeres y hombres como eje transversal de todas sus políticas públicas y de gestión interna. Este compromiso se traduce en la voluntad de promover una administración local más justa, igualitaria y representativa, en la que todas las personas que forman parte de la organización puedan desarrollarse en condiciones de equidad, respeto y dignidad. La igualdad no es solo un objetivo, sino un principio que guía nuestras decisiones, nuestros recursos y nuestra manera de entender el servicio público. Con la aprobación de este Plan de Igualdad, el equipo de gobierno refuerza su responsabilidad activa en la construcción de una cultura institucional libre de desigualdades y violencias, y comprometida con la transformación social.

El Ayuntamiento de La Morera, en su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impulsa este **Plan de Igualdad Interno** como una herramienta estratégica para garantizar un entorno laboral justo, equitativo y libre de discriminaciones por razón de sexo o género. Este plan responde al mandato de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, así como a lo establecido en el **Real Decreto 901/2020**, y a la normativa específica aplicable a las administraciones públicas. Su elaboración y aplicación no solo cumplen con una obligación legal, sino que reflejan una convicción profunda: la igualdad es un principio democrático fundamental y una condición imprescindible para el bienestar, la calidad institucional y el desarrollo profesional de toda la plantilla municipal. Este documento se concibe como una guía para identificar, corregir y prevenir desigualdades, y para promover una cultura organizativa basada en el respeto, la corresponsabilidad y la inclusión.





II. CONTEXTO

Las administraciones locales, como el Ayuntamiento de La Morera, desempeñan un papel fundamental en la garantía de los derechos y en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Al estar en contacto directo con la ciudadanía, los gobiernos locales tienen una posición privilegiada —y una gran responsabilidad— en la construcción de comunidades más igualitarias e inclusivas. No obstante, al igual que en otros ámbitos de la administración pública, persisten desigualdades que se manifiestan en brechas de género, desequilibrios en el acceso a puestos de responsabilidad, dificultades en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y formas de discriminación directa o indirecta que deben ser abordadas de forma activa.

En este contexto, trabajar por la igualdad en el seno de las administraciones locales no solo implica cumplir con una obligación normativa, sino avanzar hacia una cultura organizativa más justa, eficiente y coherente con los valores democráticos que el sector público representa. La igualdad entre mujeres y hombres es un indicador clave de calidad institucional y de desarrollo social. Impulsar planes, medidas y políticas con perspectiva de género en el ámbito local permite no solo mejorar las condiciones laborales del personal, sino también proyectar hacia la ciudadanía un modelo de gestión comprometido con el bienestar, la equidad y los derechos humanos.

A pesar de los avances normativos y sociales en materia de igualdad, en el ámbito de las administraciones públicas persisten desigualdades que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres. Estas se reflejan en la **infrarrepresentación de mujeres en puestos de responsabilidad y decisión**, la **segmentación horizontal** de funciones tradicionalmente feminizadas, la **sobrecarga de tareas de conciliación** que recae mayoritariamente sobre las trabajadoras, y la existencia de **brechas salariales indirectas** derivadas de complementos o antigüedad. Además, todavía es necesario fortalecer los mecanismos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Estas desigualdades no solo limitan el desarrollo profesional de las personas afectadas, sino que comprometen la eficacia, la calidad y la justicia del propio servicio público. Reconocerlas es el primer paso para transformarlas desde una perspectiva colectiva, corresponsable y transformadora.





III. MARCO LEGISLATIVO

El marco normativo que sustenta la elaboración e implementación de los planes de igualdad en las administraciones públicas responde a la necesidad de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como principio jurídico universal y eje vertebrador de las políticas públicas. La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligación de las administraciones de adoptar medidas específicas para eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo y de integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación.

Asimismo, el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, regula el contenido mínimo y el procedimiento para la elaboración de los planes de igualdad, y resulta de aplicación en cuanto a su estructura y objetivos, adaptados a las particularidades del empleo público. A nivel estatal, la **Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública**, crea el Registro de planes de igualdad y protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las administraciones públicas, reforzando así su obligatoriedad, visibilidad y seguimiento.

Este marco legal establece no solo una obligación jurídica, sino también un compromiso ético y político con la equidad, la justicia social y el reconocimiento del valor de todas las personas que forman parte de las organizaciones públicas.

IV. PRINCIPIOS GENERALES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El **Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de La Morera** se fundamenta en una serie de principios generales que orientan su diseño, implementación, seguimiento y evaluación. Estos principios reflejan el compromiso del Ayuntamiento con la construcción de una organización pública más justa, democrática e inclusiva, y son los siguientes:

1. **Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:** Garantizar la plena igualdad de derechos, oportunidades y trato para todas las personas que integran la plantilla, eliminando cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, género, identidad u orientación.





2. **Perspectiva de género:** Incorporar de forma transversal el enfoque de género en todos los procesos organizativos, decisiones, políticas y medidas que se adopten, con el fin de visibilizar desigualdades estructurales y actuar sobre sus causas.
3. **Transversalidad:** Integrar la igualdad como eje central en todas las áreas de gestión interna, de forma que su aplicación no se limite a acciones puntuales, sino que forme parte de la cultura organizacional del Ayuntamiento.
4. **Participación y corresponsabilidad:** Fomentar la implicación activa de todas las personas que forman parte de la institución, independientemente de su categoría profesional, promoviendo espacios de diálogo, escucha y construcción colectiva del cambio.
5. **Prevención y actuación frente a las violencias machistas:** Comprometerse activamente en la prevención, detección y erradicación de cualquier forma de violencia por razón de sexo o género en el entorno laboral, garantizando entornos seguros, libres de acoso y discriminación.
6. **Transparencia y rendición de cuentas:** Establecer mecanismos claros de seguimiento y evaluación del plan, garantizando la accesibilidad a la información y la transparencia en su desarrollo, impacto y resultados.
7. **Diversidad e inclusión:** Reconocer y valorar la diversidad como una riqueza organizativa, garantizando el respeto a la identidad, trayectoria y condiciones de todas las personas, sin exclusiones ni barreras.
8. **Mejora continua:** Entender el Plan de Igualdad como un proceso dinámico, abierto a la revisión constante y a la mejora de sus medidas, adaptándose a los cambios normativos, sociales y organizativos que puedan surgir.

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de La Morera se articula en torno a una serie de **objetivos estratégicos** que marcan el rumbo de las políticas y acciones dirigidas a garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral municipal. Estos objetivos buscan avanzar hacia una organización más equitativa, diversa y respetuosa con los derechos fundamentales de todas las personas. Son los siguientes:

1. **Eliminar las desigualdades de género existentes en el ámbito laboral** dentro del Ayuntamiento, abordando tanto la discriminación directa como la indirecta, y actuando sobre las causas estructurales que las sostienen.





2. **Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la promoción y el desarrollo profesional**, asegurando procesos de selección y carrera profesional transparentes, equitativos y libres de sesgos de género.
3. **Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de toda la plantilla, mediante medidas que reconozcan y redistribuyan los tiempos y cuidados de forma equitativa.
4. **Prevenir y actuar frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o género**, estableciendo protocolos efectivos y garantizando entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia.
5. **Promover la formación, sensibilización y capacitación del personal municipal** en materia de igualdad, género, diversidad y prevención de la discriminación, como herramienta clave para el cambio cultural en la organización.
6. **Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas, procedimientos y prácticas de gestión interna**, contribuyendo así a una cultura institucional comprometida con la equidad.
7. **Garantizar la participación activa de la plantilla en todas las fases del Plan**, promoviendo un modelo de gobernanza inclusivo, transparente y basado en el diálogo social.
8. **Establecer mecanismos eficaces de seguimiento, evaluación y mejora continua** que permitan medir el impacto del Plan y adaptarlo a las necesidades reales del personal y del contexto organizativo.



V. FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN

Fases de elaboración del Plan de Igualdad

Constitución del grupo de trabajo

Se constituye un órgano paritario y representativo encargado de liderar, coordinar y supervisar el proceso de elaboración, implementación, seguimiento y evaluación del plan. Esta comisión incluye representación tanto del equipo de gobierno como de la representación legal del personal.

Planificación del proceso y recogida de información

Se diseña la hoja de ruta del proceso de elaboración, estableciendo tiempos, recursos y metodologías participativas. En esta fase se recopilan datos cuantitativos y cualitativos sobre la plantilla y el funcionamiento del Ayuntamiento en relación con la igualdad de género.

Informe de Diagnóstico de situación

A partir de la información recogida, se elabora un diagnóstico que identifica posibles desigualdades, brechas de género, barreras en el desarrollo profesional, distribución de tareas, uso del tiempo, formación, condiciones laborales y prevención del acoso, entre otros aspectos clave.

Definición de objetivos y líneas estratégicas

Con base en el diagnóstico, se establecen los objetivos generales y específicos del plan, así como los ejes prioritarios de actuación, siempre con un enfoque transformador e inclusivo.

Diseño del plan de acción

Se concretan las medidas, actuaciones y recursos necesarios para alcanzar los objetivos planteados. Cada medida se acompaña de un calendario, responsables, indicadores y herramientas de seguimiento.

Negociación y aprobación del Plan

El borrador del Plan de Igualdad es negociado con la representación legal del personal, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. Una vez consensuado, el plan es aprobado formalmente por el órgano competente del Ayuntamiento.





Difusión y comunicación interna

Una vez aprobado, el plan se da a conocer a toda la plantilla y a la ciudadanía, mediante canales accesibles y con un lenguaje claro e inclusivo, fomentando la implicación de toda la organización en su desarrollo.

Implementación, seguimiento y evaluación

Se ponen en marcha las medidas recogidas en el plan, estableciendo mecanismos de seguimiento periódico y evaluación continua para asegurar su cumplimiento, detectar necesidades emergentes y garantizar su mejora a lo largo del tiempo.

VI. AGENTES IMPLICADOS





VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad tiene como **ámbito de aplicación territorial** el conjunto de dependencias y espacios organizativos gestionados directamente por el Ayuntamiento de La Morera, independientemente de su localización física.

En cuanto a su **ámbito personal**, el plan se dirige a la totalidad de la plantilla municipal, incluyendo a todas las personas que desempeñan funciones en la administración local, con independencia de su vínculo jurídico, categoría profesional o régimen laboral (personal funcionario, laboral o eventual).

El **ámbito temporal** del plan abarcará un período de cuatro años, a partir de la Plazo de ejecución de su aprobación oficial, sin perjuicio de su revisión intermedia en función del seguimiento y evaluación, o ante posibles cambios normativos, estructurales o de contexto que así lo requieran.

VIII. TEMPORALIDAD

Se establece una **vigencia de cuatro años (2025–2029)** para el **I Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de La Morera**, a contar desde el día siguiente a su firma oficial.

Durante este período, se desarrollarán progresivamente las actuaciones contempladas en el plan, con el objetivo de avanzar hacia una igualdad real y efectiva en el ámbito laboral municipal.

En caso de que, al finalizar dicho plazo, no se haya aprobado un nuevo plan, este podrá ser **prorrogado temporalmente** hasta la entrada en vigor del siguiente. A lo largo de su vigencia, el plan estará sujeto a un **seguimiento periódico** —anual— y contará con una **evaluación final** al término de los cuatro años, con el fin de valorar el grado de cumplimiento de los objetivos, el impacto de las medidas adoptadas y la necesidad de introducir mejoras o ajustes en futuras ediciones.





IX. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. Condiciones generales de la plantilla

La plantilla del Ayuntamiento presenta una clara feminización (85 % mujeres), lo cual refleja una presencia activa de mujeres en el empleo público local. Sin embargo, esta sobrerrepresentación se concentra en puestos operativos, de atención, cuidados y tareas administrativas, perpetuando roles de género tradicionales. Además, las mujeres están mayoritariamente en contratos temporales y a jornada parcial, lo que evidencia una situación de **mayor inestabilidad y precariedad laboral** en comparación con sus compañeros varones.

2. Proceso de selección y contratación

Los procesos de selección se rigen por los principios legales de igualdad, mérito y capacidad. No obstante, se ha identificado una **alta feminización en las nuevas contrataciones**, sin información suficiente sobre si estas decisiones han estado guiadas por criterios que integren la perspectiva de género. La ausencia de formación en igualdad para quienes conforman los tribunales de selección representa una **limitación para garantizar procesos libres de sesgos**.

3. Formación

No se dispone de datos cuantitativos sobre la participación en acciones formativas, lo cual impide evaluar si el acceso a la formación es equitativo y si contribuye a reducir desigualdades. La falta de una política formativa estructurada con enfoque de género dificulta la promoción profesional de las trabajadoras, especialmente en puestos masculinizados o de mayor responsabilidad.

4. Promoción profesional

Aunque el marco normativo garantiza el derecho a la promoción, no se han identificado medidas específicas para fomentar el ascenso de las mujeres. La **segregación vertical** sigue presente: los hombres ocupan puestos técnicos de mayor poder decisorio, mientras que las mujeres están sobrerrepresentadas





La **segregación vertical** se manifiesta en la presencia exclusiva de hombres en cargos como secretaría-intervención, mientras que las mujeres predominan en niveles operativos y de menor responsabilidad técnica. Esta situación indica posibles **barreras estructurales** para la promoción profesional de las mujeres, que deben ser identificadas y corregidas mediante medidas activas y sostenidas.

5. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

Se han detectado desigualdades retributivas vinculadas a la **segmentación ocupacional por sexo**, donde los hombres están sobrerrepresentados en puestos técnicos y con mayores complementos salariales, y las mujeres en tareas feminizadas con menor valoración económica. A pesar del cumplimiento formal con la normativa, la existencia de **brechas salariales indirectas** evidencia la necesidad de implementar políticas de revisión y corrección con enfoque de género, especialmente en complementos y valoraciones de puestos de trabajo.

6. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo presentan un uso desigual del tiempo: las mujeres concentran la mayoría de los contratos a jornada parcial, lo que limita sus ingresos y posibilidades de promoción. El Ayuntamiento no dispone de medidas adicionales que mejoren la conciliación o favorezcan la corresponsabilidad. Asimismo, el teletrabajo no está implantado, a pesar de su potencial para mejorar la conciliación en clave de igualdad. La ausencia de incentivos o primas no implica discriminación directa, pero **abre la oportunidad para establecer criterios equitativos futuros**.

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

El Ayuntamiento cuenta con los mecanismos normativos básicos para la conciliación, pero **no ha implantado medidas adicionales** ni ha proporcionado datos desagregados sobre el uso de los permisos. Solo se ha registrado una excedencia solicitada por una mujer, lo que puede evidenciar una **mayor carga de cuidados asumida por las trabajadoras**. La falta de información impide evaluar si existe corresponsabilidad en el uso de estos derechos, y si la cultura organizacional sanciona o limita su ejercicio.





8. Infrarrepresentación femenina

Aunque existe una **feminización general de la plantilla**, los hombres están sobrerrepresentados en categorías de mayor poder técnico y menor visibilidad pública. Esta infrarrepresentación femenina en ámbitos técnicos o tradicionalmente masculinizados constituye una forma de segregación ocupacional que limita la diversidad y perpetúa roles de género. Es necesario **favorecer el acceso equilibrado de mujeres y hombres** a todos los sectores y niveles del Ayuntamiento.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La entidad no dispone de un protocolo específico que incluye medidas preventivas y procedimientos de actuación.

10. Comunicación y lenguaje

Aunque se mencionan la intranet y la web como canales de comunicación, no se ha facilitado información detallada sobre el uso efectivo de estos medios. No se ha podido valorar si la **comunicación interna promueve el lenguaje inclusivo ni si garantiza la accesibilidad y equidad informativa**. La comunicación es clave para difundir derechos, fomentar la participación y construir una cultura organizacional igualitaria. Su ausencia o sesgo puede reforzar desigualdades de forma indirecta.

En resumen, podemos afirmar que el Ayuntamiento gestiona el personal bajo los siguientes principios:

Integración de la Igualdad de género en la misión, visión y valores de la organización

El Ayuntamiento asume el firme compromiso de integrar la igualdad de género en su misión, visión y valores, garantizando un enfoque transversal en todas sus políticas, programas y servicios. Como administración pública, su propósito es promover una comunidad inclusiva, equitativa y libre de cualquier forma de discriminación, donde todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género, tengan las mismas oportunidades para participar en la vida social, económica, cultural y política del municipio. En su visión de futuro, el Ayuntamiento se proyecta como una institución referente en la promoción de la igualdad, adoptando medidas efectivas para prevenir y erradicar las desigualdades estructurales, fomentando la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de tareas y responsabilidades en todos los ámbitos. Asimismo, la perspectiva de género se integra en sus valores fundamentales, garantizando la transparencia, la participación activa de la ciudadanía y la implementación de acciones que favorezcan la conciliación, el acceso equitativo a los





recursos municipales y la erradicación de la brecha salarial. De este modo, la gestión municipal se orienta hacia un desarrollo sostenible e inclusivo, en el que la diversidad sea reconocida como un valor enriquecedor para la sociedad, y donde se refuercen políticas públicas que aseguren el bienestar, la seguridad y el pleno ejercicio de derechos para todas las personas.

Presupuesto específico destinado a Igualdad

El Ayuntamiento no dispone de una partida presupuestaria propia destinada políticas de igualdad, contando únicamente con los fondos procedentes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género para entidades locales. La dependencia exclusiva de esta financiación limita la puesta en marcha de iniciativas estructurales y sostenibles en materia de igualdad.

Por ello, se considera necesario avanzar hacia un compromiso presupuestario estable que garantice la continuidad y el impacto de las políticas de igualdad en la localidad.

Reconocimientos o distintivos recibidos en Igualdad de género.

El Ayuntamiento no cuenta actualmente con ningún reconocimiento o distintivo en materia de igualdad de género. A pesar de su compromiso con la promoción de la igualdad y la implementación de diversas acciones en este ámbito, hasta la Plazo de ejecución no ha obtenido certificaciones, sellos o premios específicos que avalen su labor en esta materia. No obstante, continúa trabajando en la mejora de sus políticas de igualdad con el objetivo de avanzar hacia una mayor equidad y poder optar en el futuro a estos reconocimientos.

Cláusulas para la igualdad en la contratación a empresas

El Ayuntamiento garantiza el cumplimiento de la Ley de Contratos del Sector Público, incorporando en sus procedimientos de contratación las cláusulas obligatorias en materia de igualdad de género.

A través de estas medidas, el Ayuntamiento refuerza su compromiso con la igualdad en el ámbito empresarial y en la gestión pública. Valoración del compromiso con la igualdad de género de los grupos de interés de la empresa (clientela, empresas proveedoras, etc.)





Contratación de mujeres víctimas de violencia de género en los últimos años

El Ayuntamiento cumple con la normativa vigente en materia de contratación de mujeres víctimas de violencia de género, garantizando el respeto a las medidas de inserción laboral establecidas en la legislación. En los últimos años, ha aplicado los criterios legales en sus procesos de selección y contratación, favoreciendo el acceso al empleo de estas mujeres cuando ha sido posible dentro del marco normativo.

Asimismo, mantiene su compromiso de seguir promoviendo la inclusión laboral como una herramienta clave para la autonomía y recuperación de las víctimas de violencia de género.

Responsabilidad Social Corporativa y/o Código Ético:

El Ayuntamiento no cuenta con cláusulas específicas sobre igualdad de género y no discriminación en un código ético formalizado.

Sin embargo, en la práctica, sus actuaciones y decisiones se alinean con los principios de equidad, respeto a la diversidad y no discriminación, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad. A través de sus políticas municipales, se fomenta un entorno inclusivo y se promueve la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de gestión, asegurando que estos valores estén presentes en la labor diaria de la administración local.

X. PLAN DE ACCIÓN

I. OBJETIVOS GENERALES

- Incorporar de forma transversal la perspectiva de género en la cultura organizativa del Ayuntamiento, asegurando que todas las políticas, procesos y decisiones municipales contemplen la igualdad como un principio rector.
- Promover la igualdad de trato y de oportunidades en todas las áreas de gestión interna, favoreciendo una administración local más equitativa, inclusiva y coherente con los valores del servicio público.
- Eliminar cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, en el acceso al empleo público, la contratación, la formación, la promoción profesional, la carrera administrativa y las condiciones retributivas, garantizando procesos transparentes, objetivos y libres de sesgos de género.





- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la plantilla municipal, impulsando medidas organizativas que fomenten la corresponsabilidad y reconozcan la diversidad de realidades y necesidades.
- Prevenir, detectar y actuar con diligencia y eficacia ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo o género en el entorno laboral municipal, garantizando espacios seguros, respetuosos y libres de violencia.
- Fomentar el uso inclusivo, no sexista y respetuoso del lenguaje, tanto en sus dimensiones verbales como visuales, en la comunicación interna y externa del Ayuntamiento, como herramienta para visibilizar la diversidad y promover una cultura de igualdad.





2. ÁREAS DE ACTUACIÓN

1

ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. **Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso al empleo público municipal**, promoviendo condiciones equitativas para todas las personas, con independencia de su sexo, género, identidad u otras circunstancias personales o sociales.
2. **Revisar y adaptar los procedimientos de selección y provisión de puestos** para asegurar que estén libres de sesgos de género, incorporando criterios objetivos, transparentes y ajustados a los principios de mérito y capacidad.
3. **Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales**, especialmente en aquellos cuerpos, escalas o puestos donde exista una infrarrepresentación de alguno de los sexos.
4. **Impulsar medidas de acción positiva, cuando sea necesario y conforme a la legalidad vigente**, para corregir desigualdades detectadas en el acceso al empleo en el ámbito municipal.
5. **Formar a los órganos de selección y a los equipos responsables de recursos humanos** en igualdad, lenguaje inclusivo y detección de sesgos inconscientes, como garantía de unos procesos justos e igualitarios.
6. **Garantizar la accesibilidad y difusión inclusiva de las convocatorias de empleo público**, facilitando la comprensión de las bases, requisitos y fases del proceso, y promoviendo la participación de personas de distintos perfiles.





Medida 1: Revisión con perspectiva de género de las bases de convocatorias de empleo público

Revisar y adaptar las bases de todas las convocatorias de empleo público para garantizar un lenguaje inclusivo, la eliminación de requisitos que puedan generar sesgos indirectos por razón de sexo, y la incorporación de cláusulas que fomenten la igualdad de oportunidades, especialmente en aquellos puestos donde exista infrarrepresentación de alguno de los sexos.

Responsables	Responsable de personal		
Plazo	Aplicación inmediata y revisión anual.		
Indicadores	<i>Porcentaje de convocatorias revisadas con enfoque de género.</i> <i>Incorporación de lenguaje inclusivo y cláusulas de igualdad en las bases.</i> <i>Evolución del equilibrio de género en nuevas incorporaciones.</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal encargado de selección	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Coste aprobado

Medida 2: Formación obligatoria en igualdad para tribunales de selección

Garantizar que todas las personas que integren tribunales o comisiones de selección reciban formación específica en igualdad de género, sesgos inconscientes y lenguaje no sexista, con el objetivo de asegurar procesos de selección más justos, objetivos e inclusivos.

Responsables	Responsable de personal
Plazo	A implementar antes de la constitución de nuevos tribunales
Indicadores	<i>Número de personas formadas anualmente.</i> <i>Inclusión del requisito de formación en igualdad en las resoluciones de nombramiento.</i> <i>Evaluación de la satisfacción y utilidad percibida por las personas integrantes de tribunales.</i>





Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Ayuntamiento y personas miembros de tribunales.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes aprobado

2

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACION

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional del personal municipal, promoviendo condiciones equitativas para el acceso a la promoción interna, la movilidad y la provisión de puestos de mayor responsabilidad.
- Detectar y corregir posibles situaciones de segregación horizontal y vertical, impulsando una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales y especialmente en los niveles de responsabilidad y toma de decisiones.
- Revisar los sistemas de clasificación profesional desde un enfoque de género, asegurando que la valoración de puestos de trabajo refleje de forma justa y objetiva las competencias, responsabilidades y condiciones asociadas, sin sesgos por razón de sexo.
- Promover la participación paritaria en actividades de formación y actualización profesional, garantizando la igualdad en el acceso a los recursos formativos, su compatibilidad con la conciliación y su orientación hacia la mejora profesional sin discriminaciones.
- Incorporar la igualdad de género como contenido transversal y específico en los planes de formación del personal, con el fin de avanzar hacia una cultura organizativa sensibilizada, corresponsable y libre de estereotipos de género.





Medida 3: Revisión con perspectiva de género del sistema de clasificación profesional y valoración de puestos

Realizar una revisión del sistema de clasificación profesional vigente en el Ayuntamiento de La Morera, incorporando una perspectiva de género que permita detectar y corregir posibles sesgos discriminatorios. Esta revisión incluirá la **valoración objetiva de los puestos de trabajo**, teniendo en cuenta no solo las funciones y responsabilidades formales, sino también las competencias relacionales, de cuidado y de organización, tradicionalmente invisibilizadas y asociadas a roles feminizados. El objetivo es garantizar que las categorías profesionales, niveles retributivos y sistemas de promoción reflejen con justicia y equidad el valor real del trabajo desempeñado, evitando la infravaloración de puestos ocupados mayoritariamente por mujeres.

Responsables	Responsable de personal		
Plazo	Inicio durante el primer año del plan; revisión completa antes de finalizar el segundo año.		
Indicadores	<i>Informe diagnóstico sobre la clasificación profesional desde una perspectiva de género.</i> <i>Número de categorías revisadas y ajustadas.</i> <i>Reducción de brechas detectadas entre puestos de igual valor.</i> <i>Participación paritaria en el proceso de revisión.</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable de personal	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes aprobado





Medida 4: Impulso de la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna

Diseñar e implementar mecanismos que garanticen la **igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna** del personal del Ayuntamiento de La Morera, con el objetivo de reducir la segregación vertical y favorecer una **representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de mayor responsabilidad**. Esta medida incluye la **revisión de los criterios de mérito, experiencia y formación** utilizados en las convocatorias, así como la incorporación de **medidas de acción positiva** cuando se detecte infrarrepresentación de alguno de los sexos en determinadas escalas o cuerpos. Además, se fomentará la **difusión proactiva de las oportunidades de promoción** entre toda la plantilla, garantizando el acceso a la información en igualdad de condiciones.

Responsables	Responsable de personal		
Plazo	Aplicación progresiva a partir del primer año del plan.		
Indicadores	<i>Número de procesos de promoción interna con criterios revisados.</i> <i>Evolución del equilibrio de género en puestos de responsabilidad.</i> <i>Participación de mujeres y hombres en procesos de promoción.</i> <i>Medidas de acción positiva aplicadas y evaluadas.</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable de personal.	Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes aprobado

Medida 5: Realización de acciones formativas puntuales en igualdad de género dirigidas a la plantilla municipal

Poner en marcha **acciones formativas específicas, de carácter puntual**, dirigidas a la plantilla del Ayuntamiento de La Morera, con el objetivo de sensibilizar, informar y formar en materia de **igualdad de género, prevención del acoso, lenguaje inclusivo y corresponsabilidad**. Estas formaciones se programarán de forma progresiva a lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad, teniendo en cuenta las disponibilidades organizativas y presupuestarias. Se priorizará la participación del personal directivo, de recursos humanos, de atención al público y de quienes formen parte de tribunales de selección o procesos internos. Las acciones se diseñarán con enfoque práctico y accesible, adaptadas a la realidad local y laboral del Ayuntamiento.





Responsables		Concejalía con competencias en materia de igualdad	
Plazo	Inicio en el primer año del Plan, con al menos una acción formativa anual.		
Indicadores	<i>Número de acciones formativas realizadas.</i> <i>Participación total y desagregada por sexo y categoría profesional.</i> <i>Evaluación de satisfacción del personal participante.</i> <i>Aplicabilidad de los contenidos según encuestas u observación.</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable de personal	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes aprobado





3

CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar unas condiciones de trabajo dignas, equitativas y seguras para toda la plantilla, asegurando que no existan diferencias por razón de sexo, género, identidad u otras circunstancias personales.
- Detectar y corregir desigualdades indirectas que puedan estar presentes en aspectos como la jornada laboral, la distribución de tareas, los turnos, la carga de trabajo o el acceso a permisos, con especial atención al impacto diferenciado que puedan tener sobre mujeres y hombres.
- Fomentar la corresponsabilidad en el reparto de tiempos y cuidados, facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento, independientemente de su género.
- Adaptar las condiciones de trabajo a las distintas realidades del personal municipal, teniendo en cuenta factores como la edad, el estado de salud, la situación familiar o la diversidad funcional, desde un enfoque inclusivo e interseccional.
- Promover entornos laborales seguros y saludables, tanto desde el punto de vista físico como psicosocial, incorporando la perspectiva de género en la evaluación y gestión de riesgos laborales.
- Impulsar la sensibilización sobre igualdad en la gestión del tiempo y los recursos, favoreciendo modelos organizativos más flexibles, sostenibles y respetuosos con los derechos de las personas trabajadoras.





Medida 6: Incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, convenios y documentos internos

Revisar y adaptar los documentos internos de gestión laboral (contratos, bases de convocatoria, protocolos, normativas internas, convenios, etc.) para asegurar el uso de un **lenguaje inclusivo y no sexista**, así como la inclusión de cláusulas específicas de igualdad y no discriminación en todos los procedimientos relacionados con las condiciones laborales.

Responsables	Concejalía con competencias y área jurídica.		
Plazo de ejecución	6 meses desde el acuerdo del Plan de Igualdad		
Indicadores	<i>Porcentaje de documentos revisados respecto al total. Número de documentos actualizados con lenguaje inclusivo. Inclusión efectiva de cláusulas de igualdad en nuevos contratos y convocatorias. Validación del lenguaje inclusivo en al menos el 80 % de la documentación oficial.</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del ayuntamiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes aprobado

Medida 7: Revisión de espacios, tiempos y organización del trabajo desde una perspectiva de género

Realizar un análisis participativo sobre la distribución de tareas, uso de espacios, jornadas, turnos, carga de trabajo y distribución del tiempo, con el fin de identificar y corregir **posibles desigualdades de género**. Incluir en los protocolos de gestión medidas que permitan una **organización más equitativa y flexible**, adaptada a la diversidad de la plantilla, con enfoque inclusivo.

Responsables	Responsable de Personal
Plazo de ejecución	Primer año de vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores	<i>Número de propuestas de mejora implementadas a partir del diagnóstico. Valoración de la plantilla (por encuesta anónima) sobre la equidad percibida en la organización del trabajo. Incorporación de medidas correctoras en la gestión de turnos, tareas o espacios.</i>





Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del área de personal	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Coste aprobado

4

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- **Promover una cultura organizacional que valore y normalice el uso de las medidas de conciliación**, reduciendo estigmas, prejuicios o barreras implícitas que dificultan su utilización, especialmente por parte de los hombres.
- **Revisar, ampliar y mejorar las medidas de conciliación existentes**, adaptándolas a las realidades y necesidades actuales de la plantilla y garantizando que sean accesibles, conocidas y aplicables en todos los servicios municipales.
- **Fomentar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral en toda la plantilla municipal**, independientemente del sexo, la categoría profesional o la forma de provisión del puesto.

Medida 8: Campaña interna de sensibilización sobre conciliación corresponsable y uso igualitario de los permisos

Diseñar y poner en marcha una campaña interna dirigida a toda la plantilla para **visibilizar los derechos de conciliación existentes** y promover su uso igualitario por parte de todas las personas, independientemente de su sexo, puesto o responsabilidad.

La campaña incluirá materiales informativos, sesiones breves en los departamentos y mensajes institucionales que **normalicen el uso de permisos por parte de los hombres**, especialmente los relacionados con cuidados.





Responsables	Responsable de personal		
Plazo de ejecución	Durante el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad		
Indicadores	<p><i>Número de acciones o materiales divulgativos elaborados y difundidos.</i></p> <p><i>Porcentaje de participación de la plantilla en las actividades.</i></p> <p><i>Evolución del uso de permisos de conciliación desagregado por sexo.</i></p> <p><i>Encuesta de percepción sobre la normalización del uso de medidas de conciliación.</i></p>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Coste aprobado

Medida 9: Revisión y mejora del catálogo de medidas de conciliación existentes en el Ayuntamiento

Revisar, de forma participativa, el conjunto de medidas de conciliación disponibles (flexibilidad horaria, teletrabajo, adaptación de jornada, reducciones, etc.) para **detectar barreras en su aplicación** o necesidades no cubiertas.

Esta revisión se realizará con la participación de la representación legal del personal y con perspectiva de género, con el objetivo de **actualizar, ampliar y adaptar las medidas a las nuevas realidades de conciliación y corresponsabilidad**, especialmente en casos de monoparentalidad/monomarentalidad, cuidados de personas mayores, dependencia o diversidad familiar.

Responsables	Responsable de personal
Plazo de ejecución	Durante el tercer año de vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores	<p><i>Informe de revisión elaborado con propuestas de mejora.</i></p> <p><i>Número de nuevas medidas incorporadas o mejoradas.</i></p> <p><i>Porcentaje de personas que conocen y valoran positivamente las medidas disponibles (medido por encuesta interna).</i></p> <p><i>Nivel de utilización de las medidas tras su actualización (comparativa anual).</i></p>





Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable de personal	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Coste aprobado

5

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- **Reducir progresivamente la infrarrepresentación de mujeres en aquellos grupos, categorías o puestos donde su presencia es significativamente inferior a la de los hombres**, especialmente en áreas técnicas, operativas o de responsabilidad.
- **Promover condiciones igualitarias de acceso, permanencia y promoción profesional para las mujeres en todos los niveles del Ayuntamiento**, eliminando barreras estructurales, sesgos inconscientes y estereotipos de género que puedan limitar su desarrollo laboral.

Medida 10: Incorporar el principio de presencia equilibrada en los procesos de selección y provisión de puestos

Garantizar que en todos los procesos de selección, promoción interna o provisión de puestos de trabajo del Ayuntamiento se **incorpore activamente el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres**, especialmente en aquellos cuerpos, categorías o departamentos donde exista **infrarrepresentación femenina**.

Responsables	Responsable de personal.
Plazo de ejecución	Aplicación inmediata tras la aprobación del Plan de Igualdad, con revisión anual de resultados.





Indicadores	<i>Porcentaje de procesos selectivos que incluyen cláusulas de presencia equilibrada.</i> <i>Evolución del número de mujeres en categorías o áreas con infrarrepresentación.</i> <i>Porcentaje de tribunales con composición equilibrada.</i> <i>Número de acciones de difusión orientadas a promover el acceso de mujeres a puestos</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable de personal	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Coste aprobado

6

RETRIBUCIONES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- **Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en todos los conceptos salariales**, tanto fijos como variables, eliminando cualquier tipo de brecha salarial directa o indirecta.
- **Analizar y revisar periódicamente el sistema retributivo del Ayuntamiento con perspectiva de género**, con el fin de detectar y corregir posibles desigualdades estructurales o sesgos en la valoración de puestos de trabajo.
- **Garantizar la transparencia y accesibilidad de la información retributiva para toda la plantilla**, promoviendo una cultura organizacional basada en la equidad, la corresponsabilidad y la rendición de cuentas.





Medida 11: Revisión y actualización del registro retributivo con enfoque de género

Actualizar y mantener de forma anual el **registro retributivo** de toda la plantilla, desagregado por sexo, categoría profesional y tipo de contrato, en cumplimiento de la normativa vigente (Real Decreto 902/2020), con el objetivo de **detectar y corregir posibles diferencias salariales** injustificadas entre mujeres y hombres.

Se incorporará una **revisión con perspectiva de género**, valorando tanto los complementos salariales como los conceptos vinculados a la disponibilidad, turnicidad, antigüedad o productividad.

Responsables	Responsable de personal		
Plazo de ejecución	Primera actualización dentro de los 6 meses posteriores a la aprobación del Plan, con revisión anual.		
Indicadores	<i>Registro retributivo actualizado (sí/no).</i> <i>Porcentaje de categorías profesionales analizadas con desagregación por sexo.</i> <i>Número de desigualdades detectadas y justificadas o corregidas.</i> <i>Informe anual de evolución de posibles brechas salariales.</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable de personal	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Coste aprobado

7

PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- **Prevenir, detectar y actuar ante cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral**, garantizando un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencia o discriminación.
- **Sensibilizar y formar a la plantilla sobre qué es el acoso sexual y por razón de sexo, y cuáles son los canales de actuación disponibles**, promoviendo una cultura organizacional de tolerancia cero ante estas conductas.





Medida 12: Formación básica obligatoria sobre acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla

Diseñar e impartir una formación básica, breve y accesible (presencial o virtual) sobre qué es el acoso sexual y por razón de sexo, cómo identificarlo, cómo actuar y qué canales existen para comunicar situaciones.

Esta formación será obligatoria para toda la plantilla y se ofrecerá también al personal de nueva incorporación.

Responsables	Responsable de Formación		
Plazo de ejecución	En el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad		
Indicadores	<i>Número de sesiones formativas realizadas</i> <i>Porcentaje de la plantilla que ha completado la formación</i> <i>Valoración de la formación (mediante encuesta breve de satisfacción)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable de formación	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)





XII. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El seguimiento del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de La Morera es una fase fundamental para garantizar su correcta aplicación, valorar su grado de cumplimiento y adaptar las medidas a las necesidades reales de la plantilla. Este proceso permite además fomentar una cultura organizativa basada en la evaluación, la participación y la mejora continua.

El seguimiento del Plan de Igualdad deberá quedar **recogido de forma documental** a través de un **informe específico y anual**, elaborado por el Ayuntamiento. Este seguimiento se realizará con carácter periódico, **una vez al año**, durante todo el periodo de vigencia del plan. Así, si el Plan de Igualdad tiene una duración de cuatro años, deberán elaborarse **cuatro informes de seguimiento**, uno por cada año, con el objetivo de evaluar la ejecución de las medidas, analizar los avances y proponer posibles mejoras o ajustes.

El seguimiento del Plan de Igualdad tiene como finalidad asegurar la correcta implementación, eficacia y mejora continua de las medidas previstas, así como garantizar el compromiso institucional con la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Los objetivos específicos del seguimiento son los siguientes:

1. **Verificar el grado de cumplimiento de las medidas incluidas en el Plan**, identificando cuáles se han ejecutado, cuáles están en curso y cuáles requieren ser reformuladas o reforzadas.
2. **Evaluar el impacto real de las medidas implantadas**, tanto desde una perspectiva cuantitativa (indicadores numéricos) como cualitativa (percepción de la plantilla, mejora del clima laboral, etc.).
3. **Detectar dificultades, resistencias o barreras** que puedan haber surgido durante la aplicación del plan, proponiendo soluciones realistas y adaptadas al contexto del Ayuntamiento.
4. **Garantizar la transparencia y la rendición de cuentas** ante la plantilla y la ciudadanía, promoviendo una gestión pública basada en la igualdad de trato y oportunidades.
5. **Generar información útil para la toma de decisiones** y para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad, consolidando una cultura organizativa que integra la perspectiva de género en su funcionamiento diario.





A continuación, se presenta una propuesta metodológica para la elaboración y ejecución de los **informes de seguimiento** del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que puedan adoptarse otras modalidades adaptadas al contexto y necesidades de la entidad:

1. Recogida y análisis de información

Se llevará a cabo una revisión sistemática de la documentación generada durante la implantación de las medidas del plan, como actas de reuniones y negociaciones, informes técnicos, materiales divulgativos (guías, folletos, memorias), resultados de encuestas, y cualquier otro elemento que permita evaluar el grado de ejecución. Asimismo, se verificará el cumplimiento de los **indicadores de seguimiento** establecidos para cada medida.

2. Elaboración del informe de seguimiento

El informe recogerá de manera estructurada y sintética la información recopilada en la fase anterior, a través de **fichas estandarizadas** para cada medida. Cada ficha incluirá los datos relativos a la implantación, los resultados obtenidos, el grado de cumplimiento de los indicadores y observaciones relevantes para su mejora.

3. Validación, difusión y comunicación

Una vez elaborado el informe, será **validado por el Ayuntamiento**. Posteriormente, se difundirá al conjunto de la plantilla mediante los canales establecidos en el **Plan de Comunicación Interno**, garantizando la transparencia, el acceso a la información y el compromiso institucional con la igualdad de trato y oportunidades

La **evaluación final del Plan de Igualdad** constituye un momento clave para valorar de forma integral el grado de cumplimiento de los objetivos planteados y el impacto real de las medidas implementadas. Esta evaluación se elabora a partir de los **informes de seguimiento realizados anualmente**, los cuales permiten recoger de forma progresiva los avances, dificultades y aprendizajes acumulados a lo largo del periodo de vigencia del plan. Gracias a este proceso evaluador, se pueden identificar tanto los logros alcanzados como las áreas de mejora, facilitando la toma de decisiones para futuras acciones y garantizando una planificación estratégica basada en la evidencia. Además, refuerza el compromiso institucional con la igualdad, la transparencia y la mejora continua de las políticas públicas en el ámbito laboral.





XIII. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Grupo de trabajo	
Nombre 1	Cargo 1
Nombre 2	Cargo 2
Nombre 3	Cargo 3

Una vez reunidas y representadas todas las partes implicadas, tanto por parte del **Ayuntamiento de La Morera**, a través de la Alcaldía/Concejalía correspondiente, como por parte de la **representación de las personas trabajadoras**, se acuerda y aprueba el presente **Plan de Igualdad**, como instrumento estratégico para avanzar hacia una organización más justa, equitativa y comprometida con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

XIV. ANEXOS

[Anexo I. Compromiso de la Alcaldía](#)

[Anexo II. Acta de acuerdo del informe de Diagnóstico](#)

[Anexo III. Actas de acuerdo del Plan de Igualdad](#)

[Anexo IV. Glosario de Términos](#)





ANEXO I: COMPROMISO DE ALCALDÍA

ANEXO II. ACTA DE ACUERDO DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

ANEXO III. ACTAS DE ACUERDO DEL PLAN DE IGUALDAD





ANEXO IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS

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

A

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

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

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

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

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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





B

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

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

C

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

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

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

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

D

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





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

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

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

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

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

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

E

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

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



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

F

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

G

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

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

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

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





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

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

M

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

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

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

P

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

R

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





S

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

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

V

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

