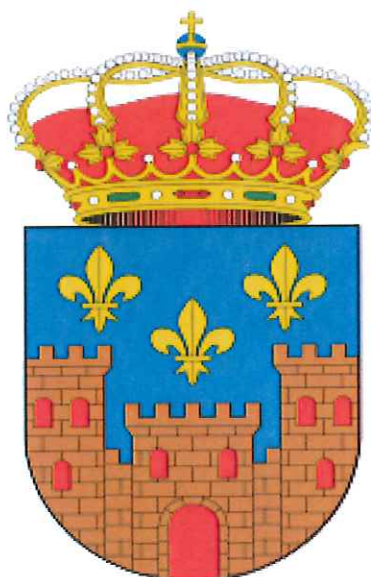




AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE LOGROSÁN (Cáceres)



I Plan de Igualdad
AYUNTAMIENTO DE LOGROSAN



Introducción

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española en su artículo 14, proclama la igualdad formal a través del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Y en el artículo 9.2 promulga la igualdad real, consagrando la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 45 fija la obligación de las corporaciones de derecho público, de elaborar un plan de igualdad, que deberá ser consensuado con la representación legal de las personas trabajadoras, y el artículo 51 expone el carácter obligatorio que éste tendrá en las Administraciones Públicas:

«Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

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



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE LOGROSÁN (Cáceres)

Además, la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su apartado segundo, expresa taxativamente la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones del trabajo de personal funcionario.

Por lo tanto, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento prioritario para el buen funcionamiento de las administraciones públicas. El hecho de ser simultáneamente organizaciones empleadoras de personal y también gestoras de políticas públicas, marcan el contexto que determina los procesos para la integración de la perspectiva de género.

La responsabilidad de las administraciones públicas no se limita a la integración del principio de igualdad de género en sus intervenciones hacia la ciudadanía, sino que, en tanto que organizaciones empleadoras, también han de garantizar la ausencia de prácticas discriminatorias que reproduzcan las desigualdades de género entre los hombres y las mujeres a su servicio.

Los objetivos, ejes de intervención y acciones recogidas para este Plan responden a los resultados obtenidos mediante el diagnóstico llevado a cabo sobre la gestión de los recursos humanos de esta entidad desde la perspectiva de género y también del trabajo que, a través de una metodología colaborativa, se ha llevado a cabo con la participación de la Comisión de Igualdad constituida para este fin durante la redacción de este documento.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

1. Contexto de la Organización

El plan de igualdad se enmarca en un contexto organizativo y societario determinado que es definido en los siguientes apartados:

Titularidad de la entidad	Pública Municipal
Nombre	Ayuntamiento de Logrosan
Nif	P1011200A
CNAE	8411 actividades generales de la administración pública
Código de los convenios colectivos	Convenio empleados Públicos – Cáceres
Lugar donde se realiza la actividad	Plaza de España 1, 10120 – Logrosan (Cáceres)



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE LOGROSÁN (Cáceres)

Datos del Plan de Igualdad

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los colectivos vigentes en la organización.

Negociación

El plan se ha pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras.

Ámbito territorial

Municipio

Extensión

El presente Plan de Igualdad vinculará a todo el personal que le presta servicios en régimen de ajenidad, con independencia de que la relación laboral provenga de un contrato laboral, administrativo o funcional.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

Para la elaboración de este plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro del AYUNTAMIENTO para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, y en su caso adoptar las medidas necesarias para su eliminación y corrección.

El **Plan de Igualdad** de la empresa se estructura en los siguientes pasos:

Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en el AYUNTAMIENTO. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por el AYUNTAMIENTO en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecerán: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización

Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en el Ayuntamiento.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE LOGROSÁN (Cáceres)

2. Vigencia del Plan

El Plan de igualdad tendrá una duración de **4 AÑOS** desde la firma del contrato, desde 02/10/2025 hasta 01/10/2029.

3. Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Fecha de constitución de la comisión negociadora

La fecha de constitución de la Mesa Negociadora fue: **25/03/2024**

Representación de la Mesa Negociadora

Por parte del Ayuntamiento:

Javier Najarro Pastor, 3er teniente de alcalde

María Dolores Fernández Piñas, 1º teniente de alcalde

María Isabel Villa Naharro, Representante sindical de los funcionarios, Sindicato CSIF

Aroa Neira Pablos, representante sindical personal laboral, Sindicato UGT

Intervienen también representando a la consultora externa AUDIDAT

Funciones asociadas a la comisión

Velar por que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas

Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el plan de igualdad.

Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico

Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo cronograma de actuaciones.

Impulso de la implantación del plan de igualdad en el ayuntamiento.

Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para la realización del seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

Remisión del plan igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicación

El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE LOGROSÁN (Cáceres)

Lanzar un comunicado a la plantilla indicando el inicio del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad.

Suscripción del Plan por los participantes en la negociación

Todos los participantes en la negociación han suscrito el Plan de Igualdad.

Formación en materia de igualdad de los miembros de la comisión negociadora

Asesoramiento externo especializado a la comisión negociadora

4. Seguimiento y evaluación

La Ley de Igualdad (art. 46.1) exige el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. En el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de seguimiento, con la composición y atribuciones que se decidan en aquél, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la entidad y de las personas trabajadoras y, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres (art.9.5 del RD 901/2020).

La auditoría retributiva exige el establecimiento de un plan de actuación que también deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos (art. 8.1.b) del RD 902/2020).

Sistema de evaluación y seguimiento del plan y de la auditoría retributiva

Se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad y de la auditoría, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

El seguimiento y evaluación del plan y de la auditoría lo realizará la «Comisión de seguimiento y evaluación» creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión negociadora del plan de igualdad será también la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad y en la auditoría retributiva, su implantación y grado de cumplimiento de estas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

Estos trabajos se realizarán a través de una **consultora externa**, que se responsabilizará del seguimiento de las medidas del Plan y de la auditoría retributiva.

Redacción anual de una Memoria de las acciones realizadas.

Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE LOGROSÁN (Cáceres)

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Comisión de seguimiento

Comisión encargada de realizar las funciones de implantación y seguimiento del plan:

La comisión negociadora ayudada por la consultora externa se encargará de realizar las funciones de implantación y seguimiento del plan

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan.

Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Realización de informes de seguimiento.

Sistema de solución de conflictos

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de resolución de conflictos será:

Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE LOGROSÁN (Cáceres)

Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Este RD resulta de aplicación al personal laboral en la organización y, a falta de una regulación específica, ha orientado el diagnóstico del personal funcionario.

En el ámbito del empleo público, a pesar de que el acceso al mismo se rige por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, no está completamente exento de desigualdades. La realidad constata a veces cómo la situación y la posición de mujeres y hombres en el empleo público dista aún de ser equitativa. Por tanto, la necesidad de realizar un diagnóstico previo de la situación es también imprescindible.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, de acuerdo con los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre. Para la elaboración de este, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las empleadas y empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la organización.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Retribuciones.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE LOGROSÁN (Cáceres)

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la entidad y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de este Plan de Igualdad.

5.- Informe de diagnóstico

El informe de diagnóstico fue aprobado por la Mesa Negociadora el día **02/10/2025** el cual se adjunta como documento ANEXO 1

6.- Objetivos y medidas, Plan de acción

Objetivos generales

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

AREAS DE ACTUACION, OBJETIVOS Y ACCIONES Y MEDIAS

Desde el Ayuntamiento de LOGROSAN, se han determinado junto con la ayuda de Audidat como consultora externa se determinan **ocho** áreas de actuación sobre las que trabajar el **I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**. Estas áreas son las siguientes:

Área de actuación 1: Cultura Organizativa

Área de actuación 2: Sensibilización, formación y capacitación

Área de actuación 3: Acceso, condiciones de trabajo y desarrollo profesional

Área de actuación 4: Corresponsabilidad y conciliación

Área de actuación 5: Prevención del acoso y/o por razón de sexo

Área de actuación 6: Violencia de género

Área de actuación 7: Transversalidad

Área de actuación 8: Retribuciones



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE LOGROSÁN (Cáceres)

AREAS DE ACTUACION, OBJETIVOS Y ACCIONES Y MEDIAS

Área de actuación 1: Cultura Organizativa

Acciones:

Elaboración de una encuesta anual de igualdad de género.

Inclusión de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos.

Divulgación del Plan de Igualdad de Género.

Área de actuación 2: Sensibilización, formación y capacitación

Acciones:

Estudio e incorporación de mujeres formadoras a todos los procesos formativos, mediante la aplicación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de profesorado de los cursos de formación impartidos por la Administración.

Área de actuación 3: Acceso, condiciones de trabajo y desarrollo profesional

Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los Órganos de Selección.

Reducir los desequilibrios en los servicios, departamentos o unidades más masculinizadas.

Incentivar la participación del personal en la promoción interna en aquellos Grupos, Cuerpos o Escalas donde exista una infrarrepresentación.

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo.

Área de actuación 4: Corresponsabilidad y conciliación

Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.

Área de actuación 5: Prevención del acoso y/o por razón de sexo

Creación y difusión del Protocolo ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Área de actuación 6: Violencia de género

Mejorar el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE LOGROSÁN (Cáceres)

Elaboración y difusión de un procedimiento de actuación ante una situación de violencia contra una empleada pública.

Área de actuación 7: Transversalidad

Incorporar criterios de igualdad en las mesas de contratación pública y otros órganos afines.

Área de actuación 8: Retribuciones

Profundizar en el análisis de los complementos salariales: horas extraordinarias y productividad.

Equiparación salarial entre puestos similares en los distintos convenios de aplicación.

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: CULTURA ORGANIZATIVA

Acción Específica:

1.1.1 Elaboración de una encuesta anual de igualdad de género

1.1.2 Inclusión de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos

1.1.3 Divulgación del Plan de igualdad de género.

Indicadores:

1.2.1 Elaboración de una encuesta anual de igualdad de género.

- % de participación del personal en la encuesta anual.
- N° de medidas implementadas derivadas de los resultados de la encuesta.

1.2.2 Inclusión de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos.

- % de contratos que incluyen la cláusula de igualdad
- % de empresas adjudicatarias que cumplen con las cláusulas de igualdad

1.2.3 Divulgación del Plan de igualdad de género.

- N° de acciones de difusión realizadas anualmente
- % del personal que declara conocer el plan de igualdad



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE LOGROSÁN (Cáceres)

ÁREA DE ACTUACIÓN 2: SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Acción Específica:

2.2.1 Estudio e incorporación de mujeres formadoras a todos los procesos formativos, mediante la aplicación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de profesorado de cursos de formación impartidos por la administración.

Indicadores:

- % de mujeres formadoras sobre el total de personas formadoras en las acciones formativas.
- Nº de cursos o actividades formativas que aplican al principio de presencia equilibrada.

ÁREA DE ACTUACIÓN 3: ACCESO, CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL

Acción Específica:

3.3.1 Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los Órganos de Selección.

3.3.2 Reducir los desequilibrios en los servicios, departamentos o unidades más masculinizadas.

3.3.3 Incentivar la participación del personal en la promoción interna en aquellos grupo, cuerpos o escalas donde exista infrarrepresentación

3.3.4 Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo.

3.3.5 Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación

Indicadores:

3.3.1 Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los Órganos de Selección.

- % de órganos de selección con presencia equilibrada de mujeres y hombres
- Nº de procesos selectivos revisados para verificar la composición equilibrada

3.3.2 Reducir los desequilibrios en los servicios, departamentos o unidades más masculinizadas.

- % de mujeres en los departamentos mas masculinizados
- Variación anual del equilibrio de género en dichos departamentos

3.3.3 Incentivar la participación del personal en la promoción interna en aquellos grupo, cuerpos o escalas donde exista infrarrepresentación

- Nº de acciones informativas o formativas sobre promoción interna realizada



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE LOGROSÁN (Cáceres)

- % de participación de personas del sexo infrarrepresentado en procesos de promoción interna

3.3.4 Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo.

- Existencia del registro actualizado de siniestralidad desagregado por sexo
- Nº de accidentes laborales o enfermedades profesionales desagregado por sexo

ÁREA DE ACTUACIÓN 4: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

Acción Específica:

4.1.1. Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.

Indicadores

4.1.1. Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.

- % de personal que participa en las encuestas de satisfacción
- % de mujeres y hombres participantes (como garantía de representatividad)
- Nivel medio de satisfacción con las medidas actuales de conciliación
- Nº de nuevas medidas propuestas derivadas de los resultados de la encuesta
- % de medidas de conciliación implementadas tras la encuesta
- Variación del nivel de satisfacción respecto de la encuesta anterior (siempre que proceda)

ÁREA DE ACTUACIÓN 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y POR LA DIVERSIDAD

Acción Específica:

5.1.1 Creación/actualización y difusión del Protocolo ante el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.

Indicadores

5.1.1 Creación/actualización y difusión del Protocolo ante el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.

- Existencia y vigencia del protocolo de prevención y actuación frente al acoso
- Nº de acciones de difusión y formación del protocolo realizadas anualmente
- % del personal que declara conocer la existencia del protocolo (encuesta interna)
- Nº de casos registrados



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE LOGROSÁN (Cáceres)

ÁREA DE ACTUACIÓN 6: VIOLENCIA DE GÉNERO.

Acción Específica:

6.1.1 Mejorar el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres.

6.1.2 Elaboración y difusión de un procedimiento de actuación ante una situación de violencia contra una empleada pública.

Indicadores

6.1.1 Mejorar el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres.

- N° de acciones formativas o de sensibilización realizadas anualmente
- % de personal participante en las acciones sobre violencia de género

6.1.2 Elaboración y difusión de un procedimiento de actuación ante una situación de violencia contra una empleada pública.

- Existencia y actualización del procedimiento de actuación
- N° de acciones de difusión del procedimiento realizadas

ÁREA DE ACTUACIÓN 7: TRANSVERSALIDAD

Acción Específica:

7.1.1 Incorporar criterios de igualdad en las mesas de contratación pública y/u otros órganos afines.

Indicadores

7.1.1 Incorporar criterios de igualdad en las mesas de contratación pública y/u otros órganos afines.

- % de mesas de contratación que incorporan criterios o cláusulas de igualdad.
- N° de contratos evaluados con perspectiva de género

ÁREA DE ACTUACIÓN 8: RETRIBUCIONES

Acción Específica:

8.1.1 Profundizar en el análisis de los complementos salariales: horas extraordinarias y productividad.

8.1.2 Equiparación salarial entre puestos similares en los distintos convenios de aplicación



Indicadores

8.1.1 Profundizar en el análisis de las diferencias retributivas e implementar medidas correctivas.

- % de diferencia salarial media entre mujeres y hombres
- N° de medidas correctoras implementadas tras el análisis retributivo

8.1.2 Equiparación salarial entre puestos similares en los distintos convenios de aplicación

- % de reducción de diferencias retributivas entre puestos equivalentes
- N° de revisiones salariales realizadas con perspectiva de género

