

Con la colaboración de:



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE NOBLEJAS



ÍNDICE

A. Introducción.....	1
B. Fases del Plan de Igualdad.....	2
C. Principios Generales del Plan de Igualdad.....	3
D. Agentes Implicados	4
E. Conceptos Básicos	4
F. Información sobre la Organización	10
G. Compromiso Institucional.....	11
H. Ámbito de Aplicación.....	11
I. Temporalidad	11
J. Consideraciones.....	12
K. Actuaciones	14
OBJETIVOS GENERALES	14
ÁREAS DE TRABAJO.....	15
L. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad	29
SEGUIMIENTO.....	29
EVALUACIÓN FINAL	30
M. Responsable del Plan de Igualdad	32
N. Cronograma.....	34
O. Anexos	40

A. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del personal público del Ayuntamiento de Noblejas (2019-2023) 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.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

La Ley 12/2010, del 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla – La Mancha refleja en su objeto: Promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha. Como artículos destacables se encuentran: (Art. 1). Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público. En la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional. (Art 40.).

La constitución española por otro lado, en su Art.9.2 establece que: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Por otra parte, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que modifica la citada Ley Orgánica 3/2007, extiende la obligación de redacción de planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores/as.

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.

B. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Noblejas son los siguientes:

- I. **Compromiso Institucional:** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Alcaldía. También se comunicó a toda la plantilla, a través de la Representación Legal del personal público, informándoles del proceso iniciado. [Ver Anexo I](#)
- II. **Constitución de la Comisión de Igualdad.** De forma paralela al compromiso de la entidad, se ha constituido un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre el equipo de gobierno local y la representación del personal público. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización a la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación. La comisión ha contado con el apoyo técnico de un consultor, agente de igualdad, durante todo el proceso. Ver [Anexo II](#) y [Anexo III](#).
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV. **Programa de Actuación.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para

conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

- V. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión del personal, así como al resto de plantilla) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).
- VI. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.
- VII. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

C. PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Equipo de gobierno y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

D. AGENTES IMPLICADOS



E. CONCEPTOS BÁSICOS

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:

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 el municipio, 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 menciona 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.

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.

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.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA:

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:

Es la aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer ciertos grupos minoritarios o que históricamente hayan sufrido discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio

de sus condiciones de vida al conjunto general de la población, por ejemplo, creando cuotas de género o identidad sexual en establecimientos educativos o puestos laborales.

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 considerado 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.

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.

FEMINISMO:

Conjunto heterogéneo de movimientos políticos, culturales, económicos y sociales, 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.

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.

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.

MACHISMO:

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

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.

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.

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.

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.

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.).

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).

F. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

El Ayuntamiento de Noblejas, entidad dedicada a la prestación de servicios a la ciudadanía del municipio toledano, presenta las siguientes concejalías:

- Hacienda y Régimen Interior.
- Deportes.
- Igualdad y Bienestar Social.
- Juventud y Festejos.
- Educación y Cultura.

En materia de igualdad de oportunidades, el Ayuntamiento cuenta a su servicio con un órgano adscrito como es el Centro de la Mujer de Noblejas. Este centro, compuesto por personal técnico especializado, en el tratamiento y atención de las mujeres del municipio en todas las modalidades posibles (política, cultural, social, económica, etc.), realiza constantemente actividades en materia de sensibilización en igualdad, entre las que se encuentran:

- Conmemoración de días internacionales (de la mujer, de la mujer rural, etc.).
- Actos de sensibilización contra la violencia de género y por el día contra la prevención de la igualdad de género.
- Charlas sobre autoempleo y emprendimiento femenino.
- Actividades culturales en materia de sensibilización en igualdad de oportunidades, prevención de la violencia de género.
- Charlas a los centros educativos en materia de prevención contra la violencia de género.

G. COMPROMISO INSTITUCIONAL

Ver anexo I

H. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el municipio. Igualmente será de aplicación a todos aquellos **centros de trabajo** que el Ayuntamiento de Noblejas pueda abrir, o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a **la totalidad de la plantilla**, incluido el equipo de gobierno, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores del ayuntamiento.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

I. TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Noblejas para **cuatro años (2019 - 2023)**, a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretenden ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con **6 áreas de intervención, 29 objetivos y 62 medidas.**

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogados hasta la aprobación del siguiente Plan, en su caso. Se establecerá un seguimiento semestral-anual y una evaluación final a los 4 años de implantación.

J. CONSIDERACIONES

Por una parte, culturalmente nos enseñan que hay carreras o estudios más propicios para las mujeres y otros para los hombres. De esta forma, las organizaciones laborales como este Ayuntamiento, a menudo encuentran barreras para poder equilibrar el número de mujeres y hombres en su plantilla, incorporándolos en ciertos puestos de trabajo debido a la falta de formación y/o experiencia de uno u otro sexo en ciertas ramas de educación.

Para tratar de equilibrar la plantilla, es necesario, por un lado, modificar y rediseñar ciertos aspectos de los procesos de selección pues, controlar los procesos de selección es una herramienta útil para corregir “malas prácticas” realizadas en su caso, y superar las barreras que puedan encontrar en este caso hombres, pero también mujeres, para acceder a determinados departamentos y garantizar de este modo, un acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Y, por otro lado, también es preciso focalizar y revisar las ofertas de trabajo que publica la entidad, pues el seguimiento y análisis de éstas es fundamental para poder garantizar la igualdad real y efectiva, revisando concienzuda y exhaustivamente, que dichas ofertas no resultan discriminatorias.

A esto se añaden los problemas de la conciliación que todavía es entendida como “cosa de mujeres”. Como comentábamos, las mujeres tienen mayores dificultades para el acceso al empleo, pero también para mantenerlo o ascender.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género a los equipos de gobierno** de las corporaciones locales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a responsables de personal, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección, evitando caer en sesgos de género; también al personal responsable de los medios de comunicación, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la plantilla de la entidad, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

En todo momento hay que asegurar que las mujeres, **cobran lo mismo por trabajos de igual valor que los hombres**, y más en administraciones públicas como esta. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, mayor número de contratos a tiempo parcial que los hombres, menos posibilidades de promoción y por tanto de acceder a puestos

mejor remunerados, imposibilidad de horas extras, ocupaciones de menor categoría profesional a la que realiza en realidad, etc.).

También culturalmente se sigue viendo el salario de las mujeres como “complemento” o añadido y se mantiene el estereotipo de que éstas son menos exigentes o más conformistas a la hora de negociar sus condiciones. Lo que perpetúa, en algunas ocasiones, la asignación de salarios inferiores.

Además, no podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares genera mayor riesgo de pobreza y exclusión. Esto provoca que o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres. Esta situación las hace vulnerables ante una situación de separación o divorcio o ante un caso de violencia de género.

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género.

Se mantienen los roles y estereotipos que hacen que las mujeres se sientan responsables del cuidado del hogar, sus hijos, de otros... Se enfrentan por tanto a una triple jornada (remunerada, de labores del hogar y/o cuidado de personas) y según las estadísticas nacionales trabajan once horas más semanalmente que los hombres.

Es preciso implantar medidas que fomenten la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** en la entidad que permite compaginar vida-trabajo.

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer **cauces de actuación** por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7 que “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.” Y “Constituye 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”.

Por otra parte, en su artículo 48 que “las empresas y otras entidades públicas o privadas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Además, el acoso, en cualquiera de sus tipologías, constituye un riesgo psicosocial que es preciso prevenir, aplicando así la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y sobre todo teniendo en cuenta que es un riesgo al que se enfrentan en mayor medida las mujeres.

K. ACTUACIONES

OBJETIVOS GENERALES

- Elaborar el I Plan de la Entidad para la Igualdad, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación de la entidad.
- Integrar las perspectivas 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.
- Garantizar la salud, las condiciones laborales y el desarrollo profesional de las trabajadoras gestantes o que han sido madres.
- 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

ÁREAS DE TRABAJO

Selección personal

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:			
1	Realizar procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado. Igualdad de trato en la contratación.		
2	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.		
3	Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén sub-representados/as.		
4	Aumentar el número de mujeres en el Ayuntamiento, especialmente en áreas masculinizadas.		
MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Diseño de un protocolo de selección con perspectiva de género.	• Área de personal o régimen interior	Diciembre 2019 - Febrero 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño protocolo de selección con perspectiva de género (si/no) • Uso de técnicas de selección apropiadas (si/no)

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Formación al equipo de selección en materia de igualdad de oportunidades garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.	<ul style="list-style-type: none"> Centro de la mujer 	Marzo 2021 - Marzo 2022	<ul style="list-style-type: none"> Impartida formación (si/no) Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) Nº personas formadas según cargo y responsabilidad
Llevar a cabo el proyecto "Noblejas me gusta"	<ul style="list-style-type: none"> Comité de igualdad Centro de la Mujer 	Diciembre 2019 - Noviembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto realizado (si/no) Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección
Publicitar y garantizar el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> Área de personal o régimen interior 	<ul style="list-style-type: none"> Diciembre 2019 - Noviembre 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Inclusión compromiso (si/no) Nº de ofertas de empleo anunciadas Nº de ofertas de empleo publicitas con el compromiso Revisión de las ofertas de empleo (si/no)

Condiciones de trabajo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:			
1	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.		
2	Combatir la brecha salarial		
3	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas las categorías y áreas de la entidad.		
4	Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento		
5	Aumentar la contratación indefinida en mujeres		
MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Realización de revisiones salariales anuales por sexo, con el fin de identificar posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios	<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía/Concejalías • Área de personal o régimen interior 	<ul style="list-style-type: none"> • Diciembre 2019 - Noviembre 2023 	<ul style="list-style-type: none"> • Correcciones aplicadas (si/no) • Desigualdades detectadas (si/no) • Revisión realizada (si/no)

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
<p>Regular una RPT (Relación de Puestos de Trabajo), que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, y que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional (sin denominarlos en femenino o masculino).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de igualdad • Área de personal o régimen interior 	<ul style="list-style-type: none"> • Diciembre 2020 - Noviembre 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • Regulada la RPT (si/no) • Sistema de clasificación profesional objetivado, que elimina criterios discriminatorios y usa una terminología inclusiva (si/no)

Formación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización del Ayuntamiento, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y la objetividad en todos los procesos
2	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
3	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezcan la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de la mujer • Responsable formación 	Diciembre 2020 - Noviembre 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Formación realizada (si/no) • N° personas formadas en igualdad por sexo • Satisfacción percibida. Cuestionario
Realizar una formación básica en materia de igualdad y género dirigida al Comité de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de la mujer • Comité de igualdad 	Diciembre 2019 - Febrero 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Formación realizada (si/no) • N° de asistentes por sexo

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
<p>Organizar los cursos de formación de manera que se garantice que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa (parcial o fija discontinua) puedan asistir</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable formación • Área de personal o régimen interior 	<p>Diciembre 2019 - Noviembre 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de personas, por sexo, en estas circunstancias que no han perdido oportunidad de formarse • N° de personas, por sexo, que tienen jornada parcial o contrato fijo discontinuo
<p>Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía/Concejalías • Responsable formación 	<p>Diciembre 2019 - Noviembre 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de cursos realizados dentro de la jornada laboral • N° de cursos realizados fuera de la jornada laboral • N° de personas, por sexo, beneficiadas

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
2	Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
3	Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Redactar una macroguía en materia de conciliación que contenga: permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores, como en los acuerdos marco del Ayuntamiento, y permisos que otorgue la entidad mejorando la ley, así como información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona, ayudas económicas, etc..	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de igualdad • Alcaldía/Concejalías • Área de personal o régimen interior 	Diciembre 2019 - Mayo 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Documento difundido entre toda la plantilla (si/no) • Documento realizado (si/no) • N° de consideraciones al respecto

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
<p>Permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas recuperando las horas posteriormente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de personal o régimen interior 	<p>Diciembre 2019 - Mayo 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de permisos concedidos, desagregados por sexo • N° de permisos solicitados, desagregados por sexo
<p>Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización para fomentar que los hombres soliciten medidas o permisos de conciliación, por ejemplo, permisos por paternidad o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece el Ayuntamiento. Aumentar la corresponsabilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de personal o régimen interior 	<p>Diciembre 2019 - Noviembre 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de la corresponsabilidad (si/no) • Campañas o guías de sensibilización realizadas (si/no) • Información difundida (si/no)

Comunicación, lenguaje e imagen no sexista

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:			
1	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés		
2	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres		
3	Difundir una cultura comprometida con la igualdad		
4	Garantizar una comunicación interna fluida para toda la plantilla		
MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de comunicación 	Diciembre 2019 - Mayo 2020	<ul style="list-style-type: none"> Nº de vías por las que se ha difundido Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)
Realizar una formación específica en materia de igualdad y lenguaje no sexista a las personas responsables de comunicación interna y externa.	<ul style="list-style-type: none"> Centro de la mujer Responsable de comunicación 	Diciembre 2019 - Noviembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> Formación realizada (si/no) Nº de asistentes por sexo

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de comunicación 	Diciembre 2019 - Febrero 2020	<ul style="list-style-type: none"> Reseña implantada en la web (si/no)
Incorporar a la web y/o redes sociales, de forma periódica, entradas relacionadas con hallazgos en materia de igualdad sensibilizadores e informativos, propósitos corporativos, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de comunicación 	Diciembre 2019 - Noviembre 2023	<ul style="list-style-type: none"> Nº de entradas realizadas en el web o en redes sociales sobre igualdad al año
Crear una dirección de correo electrónico para dar traslado en todas las sugerencias, acciones y programas del plan de igualdad del Ayuntamiento, por parte de la plantilla. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de comunicación Área de personal o régimen interior 	Diciembre 2019 - Noviembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> Buzón de sugerencias implantado (si/no) Metodología definida (si/no) Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año

Salud laboral, prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:			
1	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo		
2	Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo		
3	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla del Ayuntamiento		
MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de la mujer • Comité de igualdad • Alcaldía/Concejalías 	Diciembre 2019 - Febrero 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo difundido (si/no) • Protocolo realizado (si/no)
Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso y sus riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de comunicación 	Diciembre 2019 - Mayo 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (si/no) • Nivel de repercusión (alto/medio/bajo)

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Difundir entre las trabajadoras el “Protocolo para prevención de Violencia de Género en lugares de trabajo” elaborado por la Asociación Española de Auditores Socio-laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de comunicación • Área de personal o régimen interior 	Diciembre 2019 - Noviembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Obtención del protocolo (si/no) • Protocolo difundido (si/no)
Facilitar las condiciones de trabajo de las víctimas de violencia de género (teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía/Concejalías • Área de personal o régimen interior 	Noviembre 2021 - Noviembre 2023	<ul style="list-style-type: none"> • N° de veces solicitado • Teletrabajo posibilitado (si/no)
Formación a las personas responsables de recursos humanos del Ayuntamiento, RLT, comité de igualdad y responsables del protocolo de acoso, en materia de violencia contra las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de la mujer • Comité de igualdad • Área de personal o régimen interior 	Diciembre 2021 - Noviembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Formación impartida (si/no) • Grado de sensibilización y conocimiento adquirido (bajo - medio - alto) • N° de asistentes por sexo

Responsabilidad social

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:			
1	Favorecer la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social		
2	Desarrollar una gestión acorde a principios éticos y responsables		
3	Promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los grupos de interés		
MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Participación como Ayuntamiento que promueve la igualdad en conferencias, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de igualdad • Alcaldía/Concejalías • Área de personal o régimen interior 	Diciembre 2019 - Noviembre 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de sensibilización percibido (bajo - medio - alto) • Participación en conferencias/jornadas/charlas (sí/no)
En licitaciones públicas, valorar la elección de empresas privadas licitadoras de servicios o productos que dispongan de un Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía/Concejalías 	Diciembre 2019 - Noviembre 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de empresas proveedoras priorizadas por tener un plan de igualdad • Nº de empresas proveedoras que se han contratado sin tener Plan de Igualdad

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
Visibilizar el compromiso a favor de la igualdad de oportunidades, mediante la concesión de premios, distintivos y reconocimientos en materia de igualdad.	<ul style="list-style-type: none">• Comité de igualdad• Alcaldía/Concejalías• Área de personal o régimen interior	Diciembre 2019 - Noviembre 2023	<ul style="list-style-type: none">• N° de premios/distintivos concedidos• N° de premios/distintivos visualizados

L. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

SEGUIMIENTO

1. DEFINICIÓN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

2. FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará de año en año, durante la vigencia fijada para cada Plan de Igualdad. Por ello, si un Plan de Igualdad, tiene una vigencia de cuatro años, se deberán realizar cuatro informes de seguimiento.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

3. OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad, son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final** del Plan de Igualdad.

4. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO:

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá, tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión de Igualdad y la representación del equipo de gobierno de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

EVALUACIÓN FINAL

1. DEFINICIÓN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase final que da cierre al Plan de Igualdad, (en este caso, daría cierre al I Plan de Igualdad). Permite conocer los resultados globales que se han obtenido con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas:**

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

2. FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

La evaluación final debe quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará, tal y como ya se adelantó, con la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad. Por ello, si un Plan de Igualdad, tiene una vigencia de cuatro años, de diciembre de 2019 a diciembre de 2023, se deberán realizar en diciembre de 2023.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

3. OBJETIVOS

Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en el ayuntamiento de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

4. METODOLOGÍA

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos,

indicadores de control, estudios realizados y consecuente análisis de conclusiones obtenidas, listados de asistencia a cursos, participación en actividades obtenida, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia, tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano sobre durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un II Plan de Igualdad

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión de Igualdad y la representación del equipo de gobierno del ayuntamiento será difundido al resto de personal.

M. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

Nombre:	María Gema Sánchez-Ruiz García
Cargo:	Concejalía de Igualdad y Bienestar Social

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Alcaldía/Concejalía como por parte de las personas trabajadoras, han acordado designar la persona indicada como responsable del Plan de Igualdad.



A su vez, se realiza la aprobación del Plan de Igualdad. [Ver Anexo III.](#)

O. ANEXOS

Anexo I. Compromiso Institucional.

Anexo II. Acta de Constitución del Comité de Igualdad y Reglamento Interno.

Anexo III. Actas de Reunión del Comité de Igualdad.



ANEXO I. COMPROMISO INSTITUCIONAL

ANEXO II. ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD Y REGLAMENTO INTERNO



ANEXO III. ACTAS DE REUNIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD

ACTA Nº 1 DEL CONSEJO LOCAL DE IGUALDAD
CELEBRADA EL DÍA 18 DE DICIEMBRE DE 2019

ASISTENTES

D. Ángel Antonio Luengo Raboso
D^a María Gema Sánchez-Ruiz García
D. Jesús García Hernández
D^a Irene Jiménez Alonso
D^a Ana Isabel Pérez Lozano
D^a Raquel Lozano Rodelgo
D. Pedro García-Alcalá Zamorano
D^a Inmaculada Zamorano García
D^a María Jesusa Alonso Jiménez
D^a Irene Jiménez Alonso

En Noblejas a dieciocho de diciembre de dos mil diecinueve, en la Sala de Juntas de la Casa Consistorial, siendo las diecisiete horas y quince minutos, se reúnen, en primera convocatoria, los asistentes al margen reseñados al objeto de celebrar la sesión ordinaria del Consejo Local de Igualdad, bajo la Presidencia de D^a. María Gema Sánchez-Ruiz García, Presidenta del Consejo Local de Igualdad.

Actúa como Secretaria D^a Irene Jiménez Alonso, trabajadora del Ayuntamiento de Noblejas.

Abierta la sesión a las 17.15 horas por el Vicepresidente, previa comprobación por la Secretaria del quórum de asistencia preciso para que pueda ser iniciada, se procede a conocer de los asuntos incluidos en el orden del día de la convocatoria.

Toma la palabra D. Jesús García Hernández, Vicepresidente del Consejo Local de Igualdad, dando la bienvenida a los y las componentes del Consejo, poniendo de manifiesto su intención de que éste se convoque una vez al semestre, y que de esta forma el Consejo Local de Igualdad sea un foro de reflexiones, experiencias y propuestas de mejora por parte de los trabajadores y las trabajadoras de las diferentes áreas del Ayuntamiento de Noblejas.

A continuación, presenta a los y las integrantes del Consejo Local de Igualdad, para pasar a explicar el contenido del documento diagnóstico elaborado externamente por la empresa Concilia2 en lo relativo a la situación del Ayuntamiento de Noblejas en materia de género.

Una vez introducido el Plan de Igualdad, detalla las medidas correctoras cuya aplicación será objeto de votación por parte del Consejo Local de Igualdad. Dichas medidas están recogidas en el documento previamente elaborado por Concilia2, seleccionando de las mismas aquellas que más se ajustan a la realidad del Ayuntamiento de Noblejas. Se engloban las medidas en las siguientes áreas de aplicación: personal, condiciones laborales, formación, conciliación familiar, salud laboral y prevención del acoso; y, por último, responsabilidad social.

A colación de las palabras del Vicepresidente, se suceden distintas intervenciones de D^a Ana Isabel Pérez Lozano, técnica del Centro de la Mujer y Vocal del Consejo Local de Igualdad, de D. Ángel Luengo Raboso, Primer Teniente de Alcalde y Vocal del Consejo Local de Igualdad y de D^a María Gema Sánchez-Ruiz García, Presidenta del

ACTA CONSEJO LOCAL DE IGUALDAD, SESIÓN DEL 18-12-2019, HOJA Nº 2 DE 2

Consejo Local de Igualdad, para puntualizar distintos aspectos de lo manifestado inicialmente por D. Jesús García Hernández, Vicepresidente del Consejo Local de Igualdad.

1º) APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LAS MEDIDAS CORRECTORAS A APLICAR EN MATERIA DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE NOBLEJAS

Toma la palabra D. Jesús García Hernández, Vicepresidente del Consejo Local de Igualdad, preguntando a los y las presentes si alguno o alguna tiene que formular alguna objeción al contenido presentado, y como no se produce, se declaran aprobadas por unanimidad del Consejo Local de Igualdad.

Y al no existir más asuntos que tratar se da por finalizada la sesión a las diecisiete horas y treinta minutos del día indicado al principio, de todo lo cual se levanta acta.

Vº Bº

LA PRESIDENTA

