



I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del personal público del Ayuntamiento de La Roda

Con la colaboración de:





ÍNDICE

A. INTRODUCCIÓN	1
B. CONTEXTO SOCIAL.....	2
C. MARCO LEGISLATIVO	6
D. PRINCIPIOS GENERALES	7
E. FASES DEL PLAN	8
F. AGENTES IMPLICADOS	10
G. ÁMBITO DE APLICACIÓN	10
H. TEMPORALIDAD	11
I. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	11
J. PLAN DE ACCIÓN	16
K. CALENDARIO	45
L. SISTEMA DE SEGUIMIENTO	51
M. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	55
N. ANEXOS	56



A. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de La Roda (2020-2024) 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 representación institucional 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. CONTEXTO SOCIAL

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al trabajo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. En el caso de esta corporación podemos descartar este proceso discriminatorio, únicamente por prevención se ha decidido recoger las políticas igualitarias que lleva a cabo la entidad en ese sentido.

Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la entidad al solicitar permisos para la conciliación. En el caso de las corporaciones públicas, este hecho no es ajeno y es un aspecto siempre a tener en cuenta, si se pretende tener una



organización que respete y cumpla los valores de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otro lado, culturalmente nos enseñan que hay carreras o estudios más propicios para las mujeres y otros para los hombres. De esta forma, las organizaciones laborales 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. Esta problemática también afecta a esta organización, consciente de la dificultad que supone muchas veces la incorporación de mujeres y hombres a puestos en los que están subrepresentados/as, algo que pretende paliar o mejorar con la aplicación de este plan de igualdad.

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 mujeres, pero también hombres, para acceder a determinados departamentos y garantizar de este modo, un acceso al empleo en igualdad de condiciones. En este ayuntamiento la estructura es más bien lineal y esa problemática pasa a un segundo plano, resaltando más el hecho de contar con herramientas igualitarias ya desde el acceso a una determinada convocatoria pública de empleo

Otro apartado que es necesario focalizar y revisar son las ofertas de trabajo, 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.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general todavía se considera que no son tan “competitivas” o que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos que se creían superados, pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión. En el caso de esta corporación, la promoción siempre es un apartado complejo, debido a la estructura jerárquica



lineal del ayuntamiento, sin embargo, no descartan aplicar acciones que garanticen unos procesos equilibrados e igualitarios a la hora de fomentar y conceder las promociones.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género a las personas con mayor grado de responsabilidad** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a alcaldes/esas, concejales/as, técnicos/as y demás responsables, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género.

Seguidamente, en las condiciones de trabajo, a pesar de los evidentes avances y progresos en materia de igualdad de género, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres, tal y como revelan las estadísticas, cuentan con mayor índice de **inestabilidad en el empleo**, la **mayor tasa de estacionalidad y parcialidad** y lo que se denomina "brecha salarial".

Hay que asegurar que las mujeres, **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. 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, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos, etc.).

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. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan 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.

Es preciso implantar medidas que fomenten la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** en la entidad que permite compaginar vida-trabajo. Dichas medidas, deben aplicarse para ambos sexos, que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es "compartida".



Otra cuestión a la que debemos hacer hincapié es el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, que supone una forma 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 establece que *"las empresas 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"*.

En Castilla- La Mancha, la ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, establece en su artículo 54. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. *"1. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha, enumeradas en el artículo 3.2 de la presente Ley, en el ámbito de sus competencias, garantizarán la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, promoviendo un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo, aplicando medidas de prevención y de atención, así como la información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo."*
2. Para garantizar que el personal de la Administración pública tenga una prevención y protección eficaz contra el acoso sexual y por razón de sexo, las Administraciones públicas otorgarán a las conductas de acoso la consideración de conductas que afectan a la salud



laboral y elaborarán, conjuntamente con los sindicatos, una declaración de principios sobre la prevención del acoso, prohibiendo cualquier manifestación o expresión escrita, plástica u otra forma que incite a la utilización de la mujer como objeto sexual. 3. Las Administraciones públicas garantizarán a su personal el asesoramiento jurídico y psicológico especializado como víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.”

C. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de “igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público”, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su **artículo 45** establece la obligación de todas las empresas de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Así mismo, la **ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha**, establece en su artículo 40. Igualdad en el empleo del sector público. “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. 2. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha promoverán el acceso de las mujeres a la carrera profesional. 3. En las convocatorias de procesos selectivos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se elaborará el correspondiente informe de impacto de género.”

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **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**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores., las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

D. PRINCIPIOS GENERALES

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 al 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: Dirección 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.

E. FASES DEL PLAN

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

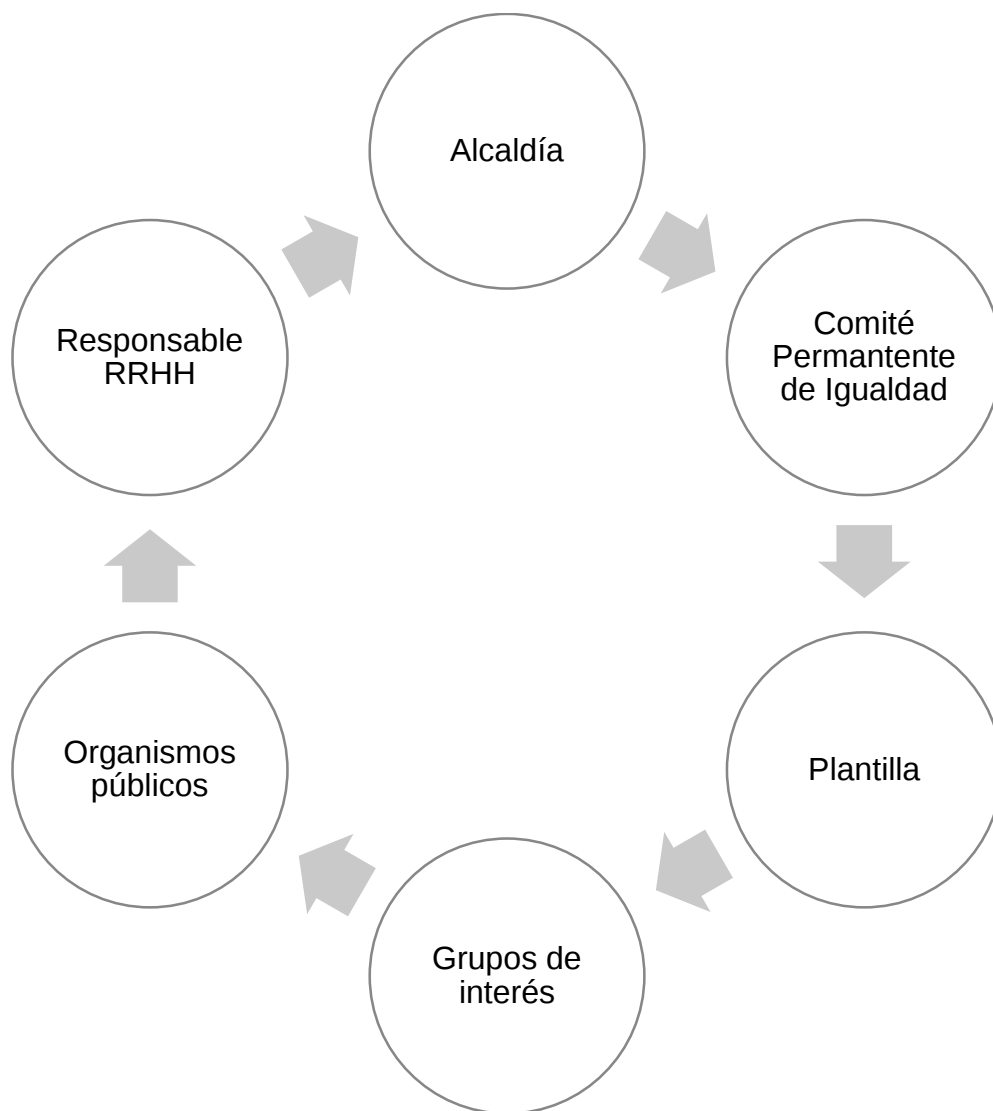
- I. **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, a través de la Representación Legal de los Trabajadores, informándoles del proceso iniciado. [Ver Anexo I](#)
- II. **Constitución de la Comisión de Igualdad.** De forma paralela al compromiso de la entidad, se ha constituido un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre Representantes de la Corporación Local y Representantes Legales de Trabajadores y Trabajadoras. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de 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/a consultor/a, 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 de recursos humanos, así como al resto de personal) 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.



F. AGENTES IMPLICADOS



G. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todas aquellas **dependencias municipales** que el Ayuntamiento de La Roda pueda abrir, comprar 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 personal de alta dirección, 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.

H. TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de La Roda para **cuatro años** (2020 - 2024), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con 7 áreas de intervención, 22 objetivos y 34 medidas.

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

I. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO





El ayuntamiento no ha documentado formalmente las **políticas de selección y contratación** que se llevan a cabo en el Ayuntamiento de La Roda, porque la mayoría se hace por concurso-oposición, cuyas bases sí que están más regladas.

El **total de plantilla** de la entidad es de 92 mujeres (49%) y 96 hombres (51%), es decir, 188 personas en total. De este análisis podemos extraer que la plantilla cuenta con una plantilla con una muy leve proporción de mujeres que, de hombres, aunque podemos considerarla equilibrada.

Las mujeres del funcionariado de carrera ocupan de forma mayoritaria puestos de Auxiliar Administrativo/a con un 36%. En el caso de los hombres, la mayoría de ellos forma parte de Policía Local con un 43%.

La mayoría de las mujeres del funcionariado de carrera forman parte del departamento de Intervención (21%) y Secretaría (21%). Los hombres por otro lado, ocupan principalmente con un 46% el departamento de Policía Local.

Con respecto a la distribución de la plantilla del funcionariado de carrera según área, un 64% de mujeres pertenece al área de Recursos Humanos. En el caso de los hombres, un 46% trabaja para el área de Seguridad Ciudadana.

Las mujeres ocupan de forma mayoritaria en el funcionariado interino puestos de Auxiliar Administrativo/a con un 67%. En el caso de los hombres, la mayoría de ellos ocupan el puesto de Oficial con un 75%.

La mayoría de las mujeres del funcionariado interino forman parte del departamento de Personal (33%), Secretaría (33%) y urbanismo (33%). Los hombres por otro lado, ocupan principalmente con un 75% el departamento de Obras y Servicios.

Con respecto a la distribución de la plantilla según área del funcionariado interino, un 67% de mujeres pertenece al área de Recursos Humanos. En el caso de los hombres, un 75% trabaja para el área de Urbanismo. Ningún área, cuenta con composición equilibrada, ya que todas están masculinizadas o feminizadas.



Las mujeres del personal laboral ocupan de forma mayoritaria puestos de Personal de Mantenimiento y Medio Ambiente con un 13%. En el caso de los hombres, la mayoría de ellos ocupan el puesto de Personal de Conservación de Edificios Públicos con un 31%.

La mayoría de las mujeres (64%) y de hombres (57%) del personal laboral forman parte del departamento de Plan de Empleo.

Con respecto a la distribución de la plantilla según área en el personal laboral, un 52% de mujeres y un 59% de hombres pertenece al área de Empleo y Formación.

Vemos que existe **SEGREGACIÓN HORIZONTAL** tanto en el funcionariado como en el personal laboral con casi todos los puestos, departamentos y áreas, ya que, como se puede observar, todos/as son feminizados/as y/o masculinizados/as.

Con respecto a los resultados de la encuesta, vemos que un 100% del total de los encuestados y un 94% de las mujeres encuestadas están totalmente de acuerdo o de acuerdo en que hombres y mujeres, tienen las mismas posibilidades de acceso a la corporación local.

ORDENACIÓN DE TIEMPOS DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

En relación a los **tipos de jornada del personal laboral**, la plantilla tiene contrato a jornada completa, tanto para mujeres (77%) como para hombres (82%), pero siendo mayoritariamente las mujeres las que cuentan con jornadas reducidas.

En relación a los **tipos de jornada del funcionariado**, la plantilla tiene contrato a jornada completa, tanto mujeres como hombres (100%).

A la pregunta de la encuesta sobre las dificultades para conciliar el trabajo, la familia y su vida personal, un 71% de las mujeres y un 20% de los hombres contesta que no tiene ningún problema, por otro lado, un 12% de las mujeres y un 50% de los hombres que tiene "alguna" y, finalmente, un 18% y un 30% de mujeres y hombres respectivamente tiene bastante o mucha dificultad a la hora de querer conciliar.



FORMACIÓN

Se ha impartido formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a responsable del departamento/área y alguna concejalía específica.

Para finalizar el análisis del área de formación, en relación a los resultados de la encuesta, vemos que la mayoría de la plantilla piensa que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación porque se atiende a todas las peticiones y/o porque hay interés porque todo el personal se forme.

BRECHA SALARIAL

Analizando las **POLÍTICAS SALARIALES** que se llevan a cabo en el ayuntamiento podemos observar que el Ayuntamiento de La Roda no dispone de una política salarial establecida, las retribuciones se realizan tal y como establece el convenio colectivo/ norma estatutaria / Presupuestos Generales del Estado.

En el caso del personal laboral, descartando las personas que no han trabajado un año completo, la brecha salarial sería de -17%. Además, eliminando como causa las jornadas parciales o reducciones de jornada, tendríamos una brecha salarial de -17%.

En el caso del personal funcionariado de carrera, descartando las personas que no han trabajado un año completo, la brecha salarial sería de -20%. Además, eliminando como causa las jornadas parciales o reducciones de jornada, tendríamos una brecha salarial de -20%.

En el caso del funcionariado interino, descartando las personas que no han trabajado un año completo, la brecha salarial sería de -61%. Además, eliminando como causa las jornadas parciales o reducciones de jornada, tendríamos una brecha salarial de -61%.

Por último, en el caso del personal eventual, descartando las personas que no han trabajado un año completo, la brecha salarial sería de -19%. Además, eliminando como causa las jornadas parciales o reducciones de jornada, tendríamos una brecha salarial de -19%.





Por otra parte, con respecto a los resultados de la encuesta realizada a la plantilla sobre esta temática:

Un 50% de los encuestados y un 47% de las encuestadas piensan que hombres y mujeres cobran igual por trabajos de igual valor porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales independientemente del sexo, aunque hay un 50% de hombres y un 29% de mujeres que han contestado que no lo saben porque no hay transparencia salarial y otro 24% que directamente creen que no, que hay variaciones salariales comparando mujeres y hombres.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Analizando tanto estos canales internos como la comunicación externa del ayuntamiento a través de web, comunicados, etc., se ha podido comprobar que se utiliza un lenguaje inclusivo y un uso de imágenes no sexistas de forma parcial, sobre todo en el área social e igualdad. En el resto de áreas, el uso de un lenguaje discriminatorio o no inclusivo es más común, por lo que no parece haber un criterio común en este aspecto.

Asimismo, en definitiva, se considera que se utiliza lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas que transmiten los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aunque es un servicio mejorable.

En relación a los resultados de la encuesta:

Un 100% de los hombres encuestados y un 71% de las mujeres encuestadas piensa que en el Ayuntamiento de La Roda no se utiliza en ocasiones publicidad o lenguaje sexista, ya sea en redes sociales, ofertas de empleo, anuncios publicitarios o página web, sino que el lenguaje y las imágenes empleadas son igualitarias.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Se ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. No se dispone de Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.





En el Ayuntamiento de La Roda no hay constancia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo puesto que no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia.

Por último, en cuanto a los resultados de la encuesta:

Un 80% de hombres y un 59% de mujeres, no sabría que hacer o quién dirigirse en caso de sufrir acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, porque o bien saben que hay un protocolo establecido, pero no saben que contenido recoge, o bien porque nunca han sido informados/as.

J. PLAN DE ACCIÓN

1. OBJETIVOS GENERALES

- 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.
- 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

2. ÁREAS DE ACTUACIÓN



SELECCIÓN PERSONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:



- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección

Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección, que contenga: N.º de vacantes, N.º de candidatos/as, CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.

Responsables

Dpto. de nóminas

Fecha

diciembre 2020 - noviembre 2024

Indicadores

Aumento % contratación del sexo subrepresentado

Contenido de la base de datos (proceso de selección, nº

candidaturas, nº y sexo pre-seleccionadas por fases, nº contratos)

Medios y recursos

Humanos

Personal encargado del tratamiento y gestión de nóminas y personal

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo

Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres





Responsables	Secretaría General		
Fecha	diciembre 2020 - noviembre 2024		
Indicadores	<i>% de ofertas de empleo publicitas con el compromiso</i> <i>Inclusión compromiso (si/no)</i> <i>Revisión de las ofertas de empleo (si/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal perteneciente a la Secretaría General	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje

Diseñar y facilitar entre el personal de pre-selección y/o toda la plantilla, una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos

Responsables	Comisión de Igualdad
Fecha	diciembre 2020 - noviembre 2021
Indicadores	<i>Aumento % contratación del sexo subrepresentado</i> <i>Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no)</i> <i>Enumerar dptos./puestos entre los que se ha difundido la guía</i> <i>Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección</i>



Medios y recursos

Humanos

Personal de la Comisión de Igualdad

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Protocolo de selección con perspectiva de género

Diseñar un protocolo de selección con perspectiva de género que esté disponible en el área de recursos humanos y al alcance de todas aquellas personas que participan en el proceso de reclutamiento, selección, contratación e integración del personal.

Responsables

Concejalía de Empleo

Fecha

diciembre 2020 - febrero 2022

Indicadores

Aumento % contratación del sexo subrepresentado

Diseño protocolo de selección con perspectiva de género (si/no)

Disminución segregación horizontal

Uso de técnicas de selección apropiadas (si/no)

Medios y recursos

Humanos

Personal del área de Empleo

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros





2

CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Combatir la brecha salarial
- Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento

Política salarial en la RPT

Se incluirá a través de una guía o manual, la política salarial que se aplica en la entidad en la RPT de aplicación actual, utilizando criterios claros y objetivos (con especial atención a los complementos salariales en su caso)

Responsables Concejalía de Personal

Fecha diciembre 2020 - noviembre 2024

Indicadores *Complementos salariales definidos e incluidos en el documento (si/no)*
Disminución de brecha salarial (si/no)
Enumerar cambios realizados
Política retributiva definida (si/no)

Medios y recursos

Humanos

Materiales

Económicos



Responsables del área de Personal	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros
---	--	---

Aplicar criterios igualitarios a la hora de implantar los complementos salariales en los servicios extraordinarios.

Implantar este criterio a la hora de implantar complementos salariales sobre todo en la asignación y concurrencia de servicios extraordinarios.

Responsables Concejalía de Personal

Fecha diciembre 2020 - noviembre 2024

Indicadores *Criterio igualitario aplicado (si/no)*
Disminución de brecha salarial (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Plantilla de la Concejalía de Personal	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Adecuar el sistema de nóminas y/o gestión del personal para el estudio salarial

Adaptar el software de nóminas y/o gestión de personal, de manera que permitan exportar de manera separada y desagregada por sexo los salarios base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, para así poder realizar las auditorías salariales de los planes de igualdad y registros de salarios correspondientes.



Responsables

Dpto. de Nóminas

Fecha

diciembre 2021 - noviembre 2022

Indicadores

Adaptación realizada (sí/no)

Nº de informes realizados mediante esta adaptación

Medios y recursos

Humanos

Plantilla o técnico/a responsable del área de Nóminas

Materiales

Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal

Registro salarial

Realizar un listado anual en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extra salariales (si las hubiera), de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro se actualizará anualmente y debe ser accesible a toda la plantilla, a través de la RLT (en su caso). En caso de que la diferencia sea mayor del 25% incluir una justificación de que responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (De acuerdo al R.D. 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)

Responsables

Concejalía de Personal y Comisión de Igualdad

Fecha

Enero 2021 - Noviembre 2022



Indicadores

% Brecha

Brecha supera el 25% (si/no)

Registro actualizado regularmente (si/no)

Registro realizado (si/no)

Medios y recursos

Humanos

Plantilla del área de la
Concejalía de Personal
y miembros de la
Comisión de Igualdad

Materiales

Medios informáticos,
material de oficina,
despacho o instalaciones
habilitadas

Económicos

Costes de
personal,
papelería y
suministros

3

FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca 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.

Charla formativa en género al Comité de Igualdad





Realizar una charla básica de formación específica en materia de igualdad y género dirigida a la Comisión de Igualdad y/o RLT

Responsables Consultora externa

Fecha diciembre 2020 - febrero 2021

Indicadores

- Entidad y/o persona docente*
- Lugar y fecha de celebración*
- Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)*
- Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad*
- Satisfacción percibida*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal Técnico de la Consultora Externa	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

Contenidos de igualdad en la formación inicial

Incluir contenidos de igualdad en la formación inicial que se imparte a personal de nuevo ingreso.

Responsables Centro de la Mujer de la Roda (Responsable de formación)

Fecha diciembre 2020 - noviembre 2024



Indicadores

Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)

Satisfacción percibida

Impartido módulo de igualdad (si/no)

Curso en el que se incorpora la acción formativa (si/no)

Lugar y fecha de celebración

Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad

Medios y recursos

Humanos

Personal responsable
de la formación del
Centro de la Mujer

Materiales

Material didáctico y
fungible, sala de formación,
proyector, docente, etc.

Económicos

Coste
curso(s)

Formación/sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad

Realizar un curso formativo o de sensibilización, a toda la plantilla, en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Responsables

Centro de la Mujer de la Roda (Responsable de formación)

Fecha

diciembre 2020 - noviembre 2024



Indicadores	<i>Celebrada jornada de formación/sensibilización en conciliación (sí/no)</i> <i>Lugar y fecha de celebración</i> <i>Mejora del conocimiento en materia de conciliación y corresponsabilidad (encuesta, entrevista...)</i> <i>Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</i> <i>Ponentes o docentes</i> <i>Satisfacción percibida</i>
--------------------	---

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal responsable de la formación del Centro de la Mujer	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

Promover la formación tras la incorporación al puesto por permisos para cuidados de familiares

Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente

Responsables	Concejalía de Personal
Fecha	diciembre 2020 - noviembre 2024
Indicadores	<i>% de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/paternidad, y reciben formación o reciclaje</i> <i>% de personas que se incorporan, tras un excedencia, y reciben formación</i>



Medios y recursos

Humanos

Plantilla del
área de
Personal

Materiales

Medios informáticos,
material de oficina, despacho
o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal,
papelería y
suministros

Política de formación con perspectiva de género

Elaborar un documento que incluya: Análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación, opiniones, intereses, etc. Programación de cursos. Información estadística desagregada por sexo de las personas asistentes.

Responsables

Concejalía de Personal y Comisión de Igualdad

Fecha

diciembre 2020 - noviembre 2022

Indicadores

Plan de formación difundido (si/no)

Plan de formación realizado (si/no)

Nº asistentes a los cursos de formación, por sexo.

Medios y recursos

Humanos

Plantilla del área de
Personal y miembros
de la Comisión de
Igualdad

Materiales

Medios informáticos,
material de oficina,
despacho o instalaciones
habilitadas

Económicos

Costes de
personal,
papelería y
suministros



CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 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
- 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
- Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación.

Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos, medidas y recursos de conciliación existentes

Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos, medidas, escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona, ayudas económicas, etc., en materia de conciliación existentes tanto en la localidad como de acuerdo a la legislación vigente, estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley.

Responsables

Centro de la Mujer de La Roda y Concejalía de Igualdad



Fecha diciembre 2020 - diciembre 2021

Indicadores *Documento difundido entre toda la plantilla (si/no)*
Documento realizado (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Plantilla del área de Igualdad y personal del Centro de la Mujer	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Campañas o guías informativas de sensibilización sobre corresponsabilidad

Realizar campañas o guías informativas de sensibilización en materia de corresponsabilidad, para fomentar que no solo las mujeres soliciten medidas o permisos de conciliación, por ejemplo, permisos por paternidad o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece la entidad

Responsables Centro de la Mujer de la Roda y Concejalía de Igualdad

Fecha diciembre 2020 - noviembre 2022

Indicadores *Aumento de la corresponsabilidad (si/no)*
Campañas realizadas (si/no)
Canales o vías utilizadas. Enumerar

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
-------------------	---------	------------	------------





Plantilla del área de
Igualdad y personal del
Centro de la Mujer

Correo electrónico,
cartelería, tablones,
etc.

Costes de
personal, papelería
y suministros

Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación

Disponer de una base de datos que recoja los diferentes permisos, suspensiones de contrato y despidos, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.

Responsables

Concejalía de Personal

Fecha

diciembre 2020 - noviembre 2024

Indicadores

Base de datos permisos (sí/no)

Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)

Medios y recursos

Humanos

Plantilla del
área de
Personal

Materiales

Medios informáticos, material
de oficina, despacho o
instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de
personal, papelería
y suministros

5

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA



OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
- Difundir una cultura organizativa comprometida con la igualdad
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de igualdad.

Campaña para la difusión del Plan de Igualdad

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.).

Responsables Concejalía de Igualdad, Comisión de Igualdad y Centro de la Mujer de la Roda.

Fecha diciembre 2020 - diciembre 2022

Indicadores *Plan de igualdad difundido interna y externamente (sí/no)*

Alcance

Canales de información utilizados

Medios y recursos **Humanos**

Materiales

Económicos



Miembros de la Comisión de Igualdad, personal del área de Igualdad y Centro de la Mujer

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Costes de personal, papelería y suministros

Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista a responsables de comunicación

Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y lenguaje no sexista a las personas responsables de comunicación interna y externa (RRHH, Comercial, Marketing,)

Responsables

Concejalía de Igualdad, Comisión de Igualdad y Centro de la Mujer de la Roda.

Fecha

diciembre 2020 - noviembre 2022

Indicadores

Satisfacción percibida

Impartido curso de formación (sí/no)

Lugar y fecha de celebración

Entidad y/o persona docente

Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad

Mejora del conocimiento sobre lenguaje inclusivo (encuesta, entrevista...)

Medios y recursos

Humanos

Materiales

Económicos





Miembros de la Comisión de Igualdad, personal del área de Igualdad y Centro de la Mujer

Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.

Coste curso(s)

Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas y externas

Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) e internas, para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.

Responsables Concejalía de Igualdad y Comisión de Igualdad

Fecha mayo 2021 - mayo 2022

Indicadores *Revisión del lenguaje (si/no)*
Revisión de las imágenes (si/no)
Enumerar fuentes revisadas

Medios y recursos Humanos

Personal del área de Igualdad y miembros de la Comisión de Igualdad

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Campañas de comunicación en día conmemorativos





Realizar campañas de comunicación en determinadas fechas señaladas, por ejemplo, el 8 de marzo: Día de la Mujer, 25 de noviembre: Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial, etc.

Responsables Concejalía de Igualdad y Centro de la Mujer de la Roda

Fecha diciembre 2020 - noviembre 2024

Indicadores *Alcance*
Canales de información utilizados

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Plantilla del área de Igualdad y personal del Centro de la Mujer	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

Incorporar a las redes sociales del ayuntamiento, contenidos en materia de igualdad

Incorporar a las redes sociales, de forma periódica, entradas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el empleo, que sean sensibilizadores e informativos, propósitos corporativos, etc.

Responsables Concejalía de Igualdad y Centro de la Mujer de la Roda

Fecha noviembre 2021 - noviembre 2024



Indicadores	<i>% de visitas</i> <i>Comentarios en las entradas</i> <i>Nº de entradas realizadas en el blog o en redes sociales sobre igualdad al año</i>
--------------------	---

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Plantilla del área de Igualdad y personal del Centro de la Mujer	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Informar a los grupos de interés del compromiso de la entidad con la igualdad

Informar a los grupos de interés acerca del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.

Responsables	Comisión de Igualdad		
Fecha	diciembre 2020 - noviembre 2024		
Indicadores	<i>Difusión a los grupos de interés (si/no)</i> <i>Alcance</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Miembros de la Comisión de Igualdad	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	Costes de personal, papelería y suministros



Reseña en la web en temática de igualdad

Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Responsables Comisión de Igualdad

Fecha diciembre 2020 - mayo 2021

Indicadores *% de visitas*
Reseña incorporada en la web (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Miembros de la Comisión de Igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad

Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (igualdad@.....es) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.

Responsables Concejalía de Igualdad y Comisión de Igualdad

Fecha diciembre 2020 - noviembre 2021





Indicadores	<i>Buzón de sugerencias implantado (si/no)</i>
	<i>Metodología definida (si/no)</i>
	<i>Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas</i>
	<i>Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del área de Igualdad y miembros de la Comisión de Igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad

Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalidad de la vigencia del plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad.

Responsables	Comité de igualdad
Fecha	agosto 2024 - noviembre 2024
Indicadores	<i>Encuesta realizada (si/no)</i>
	<i>Informe de resultados realizado (si/no)</i>
	<i>Nº de respuestas por sexo</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
-------------------	---------	------------	------------





Miembros de la
Comisión de Igualdad

Correo electrónico,
cartelería, tabloneros, etc.

Costes de personal,
papelería y suministros

6

SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 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
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo
- Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad

Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla

Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla

Responsables

Centro de la Mujer de la Roda

Fecha

mayo 2021 - mayo 2022



Indicadores

Formación impartida (si/no)

Lugar y fecha de celebración

Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...)

Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad

Satisfacción percibida

Medios y recursos

Humanos

Personal del Centro de la Mujer

Materiales

Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.

Económicos

Coste curso(s)

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual

Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.

Responsables

Concejalía de Igualdad y la representación sindical del ayuntamiento

Fecha

diciembre 2020 - febrero 2021

Indicadores

Alcance

Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas

Protocolo difundido (si/no)

Protocolo realizado (si/no)

Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)





Medios y recursos

Humanos

Miembros de la
Comisión de Igualdad
y la representación
sindical

Materiales

Medios informáticos,
material de oficina,
despacho o instalaciones
habilitadas

Económicos

Costes de
personal,
papelería y
suministros

Folletos/carteles/trípticos sobre acoso

Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso y sus riesgos

Responsables

Concejalía de Igualdad y la representación sindical del ayuntamiento

Fecha

diciembre 2020 - diciembre 2022

Indicadores

Alcance

Cambios percibidos en el ambiente de trabajo

Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (sí/no)

Medios y recursos

Humanos

Miembros de la
Comisión de Igualdad y
la representación sindical

Materiales

Correo electrónico,
cartelería, tabloneros,
etc.

Económicos

Costes de personal,
papelería y
suministros

Difundir "Protocolo para prevención de Violencia de Género"



Difundir entre las trabajadoras un "Protocolo para prevención de Violencia de Género en lugares de trabajo"

Responsables Comisión de Igualdad

Fecha diciembre 2020 - noviembre 2021

Indicadores *Protocolo entregado a responsables (si/no)*

Medios y recursos

Humanos

Miembros de la
Comisión de
Igualdad

Materiales

Medios informáticos,
material de oficina, despacho
o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de
personal, papelería
y suministros

Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género

En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como el teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc.

Responsables Concejalía de Igualdad y Concejalía de Personal

Fecha diciembre 2020 - noviembre 2024

Indicadores *Nº permisos atendidos*
Nº solicitudes

Medios y recursos

Humanos

Materiales

Económicos



Personal del área de
Igualdad y Personal

Medios informáticos,
material de oficina, despacho
o instalaciones habilitadas

Costes de
personal, papelería
y suministros

Implantar como medida general, no computar ausencias o faltas motivadas por situaciones de violencia de género

En el caso de darse la situación, no computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.

Responsables Concejalía de Igualdad y Concejalía de Personal

Fecha diciembre 2020 - noviembre 2024

Indicadores *Nº de ausencias o faltas causadas por la violencia de género*

Medios y recursos

Humanos

Plantilla del área
de Igualdad y
de Personal

Materiales

Medios informáticos,
material de oficina, despacho
o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal,
papelería y
suministros

Protocolo sobre violencia de género

Elaborar y difundir un protocolo sobre cómo actuar en situaciones cuando en la entidad exista alguna víctima de violencia de género

Responsables Concejalía de Igualdad y Concejalía de Personal

Fecha diciembre 2020 - diciembre 2021





Indicadores

Protocolo entregado a responsables (si/no)

Protocolo realizado (si/no)

Medios y recursos Humanos

Plantilla del área de
Igualdad y de
Personal

Materiales

Medios informáticos,
material de oficina, despacho
o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de
personal, papelería
y suministros

7

RESPONSABILIDAD SOCIAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Favorecer la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social
- Desarrollar una gestión organizativa acorde a principios éticos y responsables
- Promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los grupos de interés

Plan de Diversidad

Realizar un Plan de Diversidad, ampliando el Plan de Igualdad a la erradicación y prevención de discriminaciones ya no solo por razón de sexo sino también por raza, religión, discapacidad, etc.

Responsables

Concejalía de Igualdad.

Fecha

diciembre 2023 - noviembre 2024





Indicadores

Plan de diversidad realizado (si/no)

Plan de diversidad difundido (si/no)

Resultado de la evaluación

Medios y recursos

Humanos

Personal del
área de
Igualdad

Materiales

Medios informáticos,
material de oficina, despacho
o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal,
papelería y
suministros

Participación en jornadas sobre igualdad en el empleo

Participación como entidad que promueve la igualdad en conferencias, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad.

Responsables

Concejalía de Igualdad

Fecha

diciembre 2020 - noviembre 2024

Indicadores

Alcance

Medios y recursos

Humanos

Personal del
área de
Igualdad

Materiales

Medios informáticos,
material de oficina, despacho
o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal,
papelería y
suministros





K. CALENDARIO

		2021												2022												2023												2024													
		D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N		
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																																																			
Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección																																																			
Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo																																																			
Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje																																																			
Protocolo de selección con perspectiva de género																																																			
CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES																																																			

PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de La Roda



		2021												2022												2023												2024											
		D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N
Política salarial en la RPT																																																	
Aplicar criterios igualitarios a la hora de implantar los complementos salariales en los servicios extraordinarios.																																																	
Adecuar el sistema de nóminas y/o gestión del personal para el estudio salarial																																																	
Registro salarial																																																	
FORMACIÓN																																																	
Charla formativa en género al Comité de Igualdad																																																	
Contenidos de igualdad en la formación inicial																																																	
Formación/sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad																																																	

PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de La Roda



		2021												2022												2023												2024													
		D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Promover la formación tras la incorporación al puesto por permisos para cuidados de familiares																																																			
Política de formación con perspectiva de género																																																			
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																																																			
Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos, medidas y recursos de conciliación existentes																																																			
Campañas o guías informativas de sensibilización sobre corresponsabilidad																																																			
Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación																																																			
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA																																																			
Campaña para la difusión del Plan de Igualdad																																																			

PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de La Roda



	2021												2022												2023												2024											
	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N
Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista a responsables de comunicación																																																
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas y externas																																																
Campañas de comunicación en días conmemorativos																																																
Incorporar a las redes sociales contenidos en materia de igualdad																																																
Informar a los grupos de interés del compromiso de la entidad con la igualdad																																																
Reseña en la web en temática de igualdad																																																
Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad																																																

PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de La Roda



		2021												2022												2023												2024												
	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N		
Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad																																																		
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																																																		
Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla																																																		
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual																																																		
Folletos/carteles/trípticos sobre acoso																																																		
Difundir “Protocolo para prevención de Violencia de Género”																																																		
Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género																																																		



		2021												2022												2023												2024											
		D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N
No computar ausencias o faltas motivadas por situaciones de violencia de género																																																	
Protocolo sobre violencia de género																																																	
RESPONSABILIDAD SOCIAL																																																	
Plan de Diversidad																																																	
Participación en jornadas sobre igualdad en el empleo																																																	



L. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

1. 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. METOLOGÍA 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 Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. 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 ejemplo, si un Plan de Igualdad, tiene una vigencia de cuatro años, de diciembre de 2018 a diciembre de 2022, se deberán realizar en diciembre de 2022.

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 Dirección del ayuntamiento será difundido al resto de personal.

M. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión de igualdad (nombre, DNI y firma)	



Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Alcaldía/Concejalía como por parte de las personas trabajadoras aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 22 de diciembre de 2020.

N. ANEXOS

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

[Anexo II. Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad y Reglamento Interno](#)

[Anexo III. Actas de Reunión de la Comisión de Igualdad](#)

[Anexo IV. Glosario de Términos](#)



ANEXO I. COMPROMISO DE LA PRESIDENCIA



ANEXO II. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y REGLAMENTO INTERNO



FIRMADO POR

EL CONCEJAL DE RRHH
MARIA ANGELES GARCIA TEBAR
13/11/2020



**Ayuntamiento de
LA RODA**

Nº de Registro de Entidades Locales 01020693
PLAZA CAPITAN ESCRIBANO AGUADO, 1
02630 LA RODA

TELÉFONO 967441408 - FAX 967441190

NIF: P0206900C

Mesa de Negociación

Expediente 617442J

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA RODA (ALBACETE)

Nº de Registro de Entidades Locales: 01020693 de 15-9-1986. Plaza Capitán Escribano Aguado, 1

Dña. Pilar Sahuquillo Calero, Secretaria de las Mesas del Personal del Excmo. Ayuntamiento de La Roda (Albacete).

CERTIFICA: Que en la Mesa de Negociación del Personal Funcionario y Laboral del Excmo. Ayuntamiento de La Roda, en sesión celebrada el día 6 de noviembre de 2020, adoptó el siguiente acuerdo.

3. Elección de representantes sindicales que van a formar parte del Comité de Igualdad.

Los resultados de la elección de representantes de dichas Mesas son los siguientes:

Presidente:

D. Juan Ramón Amores García, Alcalde de esta villa.

Dña. Mª José Fernández Martínez, Concejala de Igualdad, suplente.

Concejales:

D. Alberto Iglesias Martínez, Por el PSOE

El representante del PP se comunicará en el próximo pleno

Representantes sindicales:

D. Juan Luis Morcillo Aroca, como representante del Personal Funcionario

Dña. Mónica López Ballesteros, como representante del Personal Laboral

Expedida la presente de orden de la Sra. Presidenta, con su visto bueno, y a reserva de los términos en que resulte la aprobación del acta correspondiente, en La Roda, a 13 de noviembre de 2020

Vº Bº

LA PRESIDENTA

LA SECRETARIA DE LA MESA



FIRMADO POR

PILAR SAHUQUILLO CALERO
18/11/2020



AYUNTAMIENTO DE LA RODA

Código Seguro de Verificación: DWAA F3LK QXKV XUXE MFCW

Certificación Mesa de Negociación núm. 4 - SEFYCU 2272181

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://laroda.sedipualba.es/>

Pág. 1 de 1



ANEXO III. ACTAS DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD



ACTA

REUNIÓN ORDINARIA: COMITÉ DE IGUALDAD
AYUNTAMIENTO DE LA RODA

Fecha: martes, 1 de diciembre de 2020

Hora inicio: 09:00

Hora fin: 11:30

Comienza encontrándose reunidos/as todas las personas componentes del comité de igualdad, en una reunión ordinaria de naturaleza telemática para tratar el siguiente Orden del Día:

1. Oficialización de la composición de la comisión de igualdad.
2. Repaso del proyecto. Fases y calendarización hasta la justificación.
3. Realización de entrevista cualitativa al comité de igualdad.
4. Comentario avances y situación del diagnóstico analizado hasta el momento.
5. Dudas y preguntas finales. No hay.
6. Queda pendiente para la próxima reunión, la aprobación definitiva del diagnóstico de situación y de las medidas a incorporar en el plan de igualdad.





**Ayuntamiento de
LA RODA**

Nº de Registro de Entidades locales 01020693
PLAZA CAPITAN ESCRIBANO AGUADO, 1
02630 LA RODA

TELEFONO 967441409 - FAX 967441190

NIF: P0206900C

Centro de la Mujer



Siendo las 11:30 de la tarde se da por terminada la reunión telemática del Comité de Igualdad del Ayuntamiento de La Roda (Albacete) a 1 de diciembre de 2020.

Fdo.: Comité de Igualdad (nombre, apellidos, cargo y firma).



Los firmantes y/o sellos electrónicos de este documento se muestran al final del mismo

Código Seguro de Verificación: DWAA HV2E 2HK2 NNYX FDKF

Acta reunion Comision Plan de Igualdad - SEFYCU 2351284



**Ayuntamiento de
LA RODA**
Nº de Registro de Entidades locales 01020693
PLAZA CAPITAN ESCRIBANO AGUADO, 1
02630 LA RODA
TELÉFONO 967441403 - FAX 967441190
NIF: P0206900C

Documento bajo custodia en Sede Electrónica

AYUNTAMIENTO DE LA RODA

Acta reunion Comision PPlan de Igualdad - SEFYCU 2351284

Puede acceder a este documento en formato PDF - PAdES y comprobar su autenticidad en la Sede Electrónica usando el código CSV siguiente:



URL (dirección en Internet) de la Sede Electrónica: <https://laroda.sedipualba.es/>

Código Seguro de Verificación (CSV): DWAA HV2E 2HK2 NNYX FDKF

En dicha dirección puede obtener más información técnica sobre el proceso de firma, así como descargar las firmas y sellos en formato XAdES correspondientes.

Resumen de firmas y/o sellos electrónicos de este documento

Huella del documento para el firmante	Texto de la firma	Datos adicionales de la firma
	MÓNICA LÓPEZ BALLESTEROS	Firma electrónica - FNMT-RCM - 04/12/2020 9:48 MONICA LOPEZ BALLESTEROS
	ALBERTO IGLESIAS MARTÍNEZ Concejal de Economía y Hacienda	Firma electrónica - FNMT-RCM - 04/12/2020 11:40 ALBERTO IGLESIAS MARTINEZ
	EL CONCEJAL DE CENTRO DE LA MUJER MARIA JOSE FERNANDEZ MARTINEZ	Firma electrónica - FNMT-RCM - 04/12/2020 15:39 MARIA JOSE FERNANDEZ MARTINEZ
	ELVIRA FERNÁNDEZ MORATALLA	Firma electrónica - FNMT-RCM - 09/12/2020 12:09 ELVIRA FERNANDEZ MORATALLA
	JUAN LUIS MORCILLO AROCA	Firma electrónica - FNMT-RCM - 09/12/2020 17:43 JUAN LUIS MORCILLO AROCA
	DELFINA MOLINA MUÑOZ	Firma electrónica - FNMT-RCM - 10/12/2020 22:37 DELFINA MOLINA MUÑOZ



ACTA

REUNIÓN ORDINARIA:COMITÉ DE IGUALDAD

AYUNTAMIENTO DE LA RODA

Fecha: viernes, 11 de diciembre de 2020

Hora inicio: 09:00

Hora fin: 10:30

Comienza encontrándose reunidos/astodas las personas componentes del comité de igualdad, en una reunión ordinaria de naturaleza telemáticapara tratar el siguiente Orden del Día:

1. Repaso del diagnóstico de situación elaborado.
2. Aprobación del diagnóstico de situación elaborado.
3. Dudas y preguntas finales. No hay.
4. Queda pendiente para la próxima reunión, la confección y aprobación definitiva de las medidas a incorporar en el plan de igualdad.

Siendo las 10:30 de la mañanase da por terminada la reunión telemática del Comité de Igualdad del Ayuntamiento deLa Roda(Albacete)a 11 de diciembrede 2020.

Fdo.:Comité de Igualdad (nombre, apellidos, cargo y firma).





**Ayuntamiento de
LA RODA**
Nº de Registro de Entidades locales 01020693
PLAZA CAPITAN ESCRIBANO AGUADO, 1
02630 LA RODA
TELÉFONO 967441403 - FAX 967441190
NIF: P0206900C

Documento bajo custodia en Sede Electrónica

AYUNTAMIENTO DE LA RODA

Acta 11 de noviembre de 2020, comision de igualdad - SEFYCU 2373024

Puede acceder a este documento en formato PDF - PAdES y comprobar su autenticidad en la Sede Electrónica usando el código CSV siguiente:



URL (dirección en Internet) de la Sede Electrónica: <https://laroda.sedipualba.es/>
Código Seguro de Verificación (CSV): DWAA JAZ4 3EMQ L9XM 9HFT

En dicha dirección puede obtener más información técnica sobre el proceso de firma, así como descargar las firmas y sellos en formato XAdES correspondientes.

Resumen de firmas y/o sellos electrónicos de este documento

Huella del documento para el firmante	Texto de la firma	Datos adicionales de la firma
	MÓNICA LÓPEZ BALLESTEROS	Firma electrónica - FNMT-RCM - 11/12/2020 13:55 MONICA LOPEZ BALLESTEROS
	EL CONCEJAL DE CENTRO DE LA MUJER MARIA JOSE FERNANDEZ MARTINEZ	Firma electrónica - FNMT-RCM - 11/12/2020 15:40 MARIA JOSE FERNANDEZ MARTINEZ
	ALBERTO IGLESIAS MARTÍNEZ Concejal de Economía y Hacienda	Firma electrónica - FNMT-RCM - 11/12/2020 22:41 ALBERTO IGLESIAS MARTINEZ
	ELVIRA FERNÁNDEZ MORATALLA	Firma electrónica - FNMT-RCM - 15/12/2020 9:21 ELVIRA FERNANDEZ MORATALLA
	JUAN LUIS MORCILLO AROCA	Firma electrónica - FNMT-RCM - 15/12/2020 10:31 JUAN LUIS MORCILLO AROCA
	DELFINA MOLINA MUÑOZ	Firma electrónica - FNMT-RCM - 16/12/2020 13:50 DELFINA MOLINA MUÑOZ



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:

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.

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:

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:

Termino 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 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.

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).