
AYUNTAMIENTO DE SACEDÓN PLAN DE IGUALDAD



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO LEGISLATIVO.....	2
III. PRINCIPIOS GENERALES.....	3
IV. FASES DEL PLAN	3
V. AGENTES IMPLICADOS	5
VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
VII. TEMPORALIDAD	6
VIII. PLAN DE ACCIÓN	6
IX. CALENDARIO	21
X. SISTEMA DE SEGUIMIENTO	24
XI. NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	27
XII. APROBACIÓN DEL PLAN.....	27
XIII. ANEXOS	28

I. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Ayuntamiento de Sacedón (2021-2025) 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.

Los ayuntamientos, como cualquier otro tipo de organización, pueden reflejar desigualdades y/o discriminaciones por razón de sexo en su estructura y funcionamiento interno, por ello, es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad con el fin de eliminar los obstáculos para el acceso a puestos de responsabilidad técnica y de gestión, promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno, promover una mayor incorporación de hombres como profesionales dentro de este ámbito tan feminizado, promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación, etc.

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. 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 Alcaldía del Ayuntamiento de Sacedón, junto con la comisión de igualdad negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercute directamente en un incremento de la productividad en la organización.

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.

II. MARCO LEGISLATIVO

La Constitución Española 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”.

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 Disposición adicional séptima “Planes de Igualdad” del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Por último, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge 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.

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 laborales. 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.

III. 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, funcionariado y personal laboral, mujeres y hombres.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la entidad y representación 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.

IV. FASES DEL PLAN

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

- I. **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Alcaldía, y se ha difundido entre todo el personal del ayuntamiento, informándoles del proceso iniciado. [Ver Anexo I](#)

- II. **Comisión de Igualdad.** Se ha constituido una Comisión conformada de manera paritaria por representantes del ayuntamiento y representantes legales de la plantilla, quedando conformada por:

D^a Catherine Rose García – 1^a Teniente de Alcalde-Concejala de Igualdad.

D^a Carmen Hurtado Notario – Auxiliar administrativa

D. Alfonso Cano Diaz – Encargado de la Plantilla Municipal.

D. Aquilino González García – Ordenanza del Ayuntamiento.

Se adjunta acta de constitución de la comisión y reglamento de funcionamiento. Ver Anexo II.

- 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. **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.
- VI. **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.

V. AGENTES IMPLICADOS



VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de ámbito local. Igualmente será de aplicación a todas aquellas **dependencias municipales** que Ayuntamiento de Sacedón 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.

VII. TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Ayuntamiento de Sacedón para **cuatro años** (2021 - 2025), 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 el plan de trabajo.

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.

VIII. 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 del ayuntamiento.
- 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.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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.
- Combatir la segregación horizontal existente.

Medida: Formación en igualdad a tribunales de selección

Formación en materia de igualdad al personal que conforma los tribunales de selección del ayuntamiento en los procesos selectivos

Responsables Comisión de seguimiento y evaluación

Fecha Junio 2022 - Diciembre 2022

Indicadores *Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)*
Satisfacción percibida
Impartido curso de formación (si/no)
Lugar y fecha de celebración
Entidad y/o persona docente
Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad

Medios y recursos

Humanos

Materiales

Económicos

Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida

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

Coste curso(s)

Medida: Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje

Diseñar y facilitar entre el personal de selección, 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 seguimiento y evaluación

Fecha Enero 2023 - Junio 2023

Indicadores

- Aumento % contratación del sexo subrepresentado*
- Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no)*
- Enumerar dptos./puestos entre los que se ha difundido la guía*
- Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección*

Medios y recursos

Humanos

Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Discriminación positiva en los procesos de selección

Incluir en las bases de las convocatorias de empleo público cláusulas sociales a través de las cuales el criterio de desempate sea la contratación del sexo subrepresentado en el servicio o área.

Responsables	Comisión de seguimiento y evaluación		
Fecha	Enero 2022 - Junio 2022		
Indicadores	% candidatos/as con conocimientos en igualdad.		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Prevenir y combatir la brecha salarial
- Aplicación de las remuneraciones bajo principios de igualdad y no discriminación.

Medida: Articular una RPT

Articular una Relación de Puestos de Trabajo que sirva como base para la definición de retribuciones, puestos de trabajo, etc.

Responsables Comisión de seguimiento y evaluación

Fecha Junio 2024 - Diciembre 2024

Indicadores	<i>RPT realizada (si/no)</i> <i>Definición salarial y de puestos (si/no)</i> <i>Disminución brecha salarial</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida	Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal

Medida: Registro salarial anual

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.

Responsables	Comisión de seguimiento y evaluación		
Fecha	Junio 2023 - Diciembre 2023		
Indicadores	<i>% Brecha</i> <i>Brecha supera el 25% (si/no)</i> <i>Registro actualizado regularmente (si/no)</i> <i>Registro realizado (si/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



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.

Medida: Plan de formación

Elaborar un plan de formación anual y que incluya formación en materia de igualdad entre la programación de sus cursos: 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 Comisión de seguimiento y evaluación

Fecha Enero 2023 - Junio 2023

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	Materiales	Económicos
-------------------	---------	------------	------------

Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Jornada formativa y de sensibilización en igualdad

Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla

Responsables Comisión de seguimiento y evaluación

Fecha Junio 2023 - Diciembre 2023

Indicadores

- Celebrada jornada de formación en igualdad (sí/no)*
- Lugar y fecha de celebración*
- Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)*
- Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad*
- Ponentes o docentes*
- Satisfacción percibida*

Medios y recursos

Humanos

Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida

Materiales

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

Económicos

Coste curso(s)



CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y

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

Medida: Difusión de los permisos en materia de conciliación

Difundir entre la plantilla los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación establecidos en la entidad

Responsables Comisión de seguimiento y evaluación

Fecha Junio 2022 - Diciembre 2022

Indicadores *Difusión realizada (si/no)*
Nº de sugerencias y/o dudas recopiladas, por sexo

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: 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 Comisión de seguimiento y evaluación

Fecha Enero 2023 - Junio 2023

Indicadores *Base de datos permisos (si/no)*
Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Definir un Plan de Conciliación para todo el personal

Realizar un estudio de necesidades de conciliación y programar medidas específicas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de un Plan de Conciliación.

Responsables Comisión de seguimiento y evaluación

Fecha Enero 2023 - Junio 2023

Indicadores *Estudio de necesidades (si/no)*
Enumerar necesidades detectadas
Plan de conciliación puesto en marcha (si/no)

Medios y recursos

Humanos

Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

6

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

Medida: 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

Comisión de seguimiento y evaluación

Fecha

Enero 2022 - Junio 2022

Indicadores

Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)
Alcance
Canales de información utilizados

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista

Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y lenguaje no sexista al personal encargado de emitir comunicaciones tanto internas como externas

Responsables Comisión de seguimiento y evaluación

Fecha Diciembre 2021 - Noviembre 2022

Indicadores

- Satisfacción percibida*
- Impartido curso de formación (si/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
	Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

Medida: Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas y externas

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

Responsables	Comisión de seguimiento y evaluación		
Fecha	Junio 2024 - Diciembre 2024		
Indicadores	<i>Revisión del lenguaje (si/no)</i> <i>Revisión de las imágenes (si/no)</i> <i>Enumerar fuentes revisadas</i>		
Medios y recursos	Humanos Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida	Materiales Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

7

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

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

Medida: 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 Comisión de seguimiento y evaluación

Fecha Junio 2022 - Diciembre 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	Materiales	Económicos
	Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

Medida: 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. Negociado con la RLT, si hubiera.

Responsables Comisión de seguimiento y evaluación

Fecha Enero 2022 - Junio 2022

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

Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

8

VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover el acceso al empleo y la contratación de mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género.

Medida: Incorporación de mujeres víctimas de violencia de género al mercado laboral

Incluir cláusulas en la contratación y planes de empleo que favorezcan la contratación de mujeres víctimas de violencia de género en el ayuntamiento, garantizado así su incorporación al mercado laboral.

Responsables	Comisión de seguimiento y evaluación		
Fecha	Junio 2023 - Diciembre 2023		
Indicadores	<i>Clausulas incuidas (si/no)</i> <i>Nº víctimas contratadas</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Teniente Alcalde y personal del ayuntamiento implicado y que de apoyo a la implantación de la medida	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

IX. CALENDARIO

		2022												2023												2024												2025													
		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																																																			
Discriminación positiva en los procesos de seslección																																																			
Formación en igualdad a tribunales de selección																																																			
Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje																																																			
CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES																																																			
Articular una RPT																																																			
Registro salarial anual																																																			
FORMACIÓN																																																			

PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Sacedón

		2022												2023												2024												2025													
		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	
Jornada formativa y de sensibilización en igualdad																																																			
Plan de formación																																																			
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																																																			
Difusión de los permisos en materia de conciliación																																																			
Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación																																																			
Plan de Conciliación																																																			
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA																																																			
Campaña para la difusión del Plan de Igualdad																																																			
Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista																																																			

PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Sacedón

		2022												2023												2024												2025											
		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
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas y externas																																																	
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																																																	
VIOLENCIA DE GÉNERO																																																	

X. 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.

XI. NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión de seguimiento	
D ^a Catherine Rose García	1ª Teniente de Alcalde-Concejala de Igualdad.
D ^a Carmen Hurtado Notario	Auxiliar administrativa
D. Alfonso Cano Diaz	Encargado de la Plantilla Municipal.
D. Aquilino González García	Ordenanza del Ayuntamiento.

XII. APROBACIÓN DEL PLAN

Una vez finalizado el periodo de consultas con todo el personal contratado, la comisión negociadora del plan de igualdad del ayuntamiento de Sacedón aprueba el presente Plan de Igualdad, con fecha 22 de diciembre de 2021.

XIII. ANEXOS

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

[Anexo II. Actas](#)

ANEXO I. COMPROMISO DE LA ALCALDÍA



Expediente 358/201

COMPROMISO INSTITUCIONAL DEL AYUNTAMIENTO DE SACEDÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El **Ayuntamiento de Sacedón** declara su compromiso institucional en la implantación y aplicación de políticas que cumplan con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la no discriminación, directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el desarrollo e integración de medidas de acción positiva para conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres hacia el conjunto del empleado público.

Para esta finalidad, se realizarán actuaciones, acciones, medidas y políticas que garanticen la implementación, con carácter transversal, de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a nivel interno y de forma que se proyecte en la prestación de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía y en la gestión de interés público.

El artículo 1.1 de la **Constitución Española de 1978** establece que "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político". Así mismo, el artículo 14 defiende el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2 fija la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En este ámbito, el artículo 15 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece que "El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, de la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

Por último, la **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha**, cuyo objeto es:

1. "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"

2. "Establecimiento de medidas dirigidas a prevenir y combatir la discriminación por razón de sexo" (...) incluye entre sus ámbitos de actuación a 2. a) "La administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, y a todas las entidades que conforman el sector público de la Junta de Comunidades."

En atención a lo expuesto anteriormente, desde el **Ayuntamiento de Sacedón** hemos impulsado la implantación de nuestro **I Plan de Igualdad**, con la intención de redefinir, de manera igualitaria, la organización interna del Ayuntamiento, en todos y cada uno de los aspectos en que se desarrolla la actividad de esta Corporación, ya sea desde el reclutamiento y la selección, la promoción, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, entre otras.

Nos hemos concienciado con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial al fenómeno de la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

En lo referente a la comunicación en el Ayuntamiento, tanto interna como externa, se informará a través de la Comisión de Igualdad creada a tal efecto de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se trabajará por reflejar una imagen de la Corporación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica mediante la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que presente mejoras respecto a la situación actual, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con el objetivo de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la región.

Sacedón, (Fecha en firma).

EL ALCALDE,

Fdº. Francisco Pérez Torrecilla.

Documento firmado electrónicamente al margen en la fecha que se indica.



Cód. Verificación: 75P725WAG2CFJAH4G0PSV8DY | Verificación: <https://sede.ayuntamiento.sacedon.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 2

ANEXO II. ACTAS



Ayuntamiento de Sacedón
CIF: P1929700A
Domicilio social: Pl. Constitución
S/N19120Sacedón, Guadalajara

Expediente 358/2021.

ACTA
Comisión de Igualdad
En Sacedón, a 13 de octubre de 2021,
REUNIDAS,

Por una parte, en representación del Ayuntamiento
D^a. Catherine Rose García y como suplente D^a. Alicia Guitart García
D^a. Carmen Hurtado Notario.

Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores
D. Alfonso Cano Díaz.
D. Aquilino González García

En calidad de consultores/as y/o asesores externos:
D^a. Sonia Jaén González, Agente de Igualdad (Concilia2)

Con motivo de la constitución de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Sacedón, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad como interlocutores válidos para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y **ACUERDAN** constituir la Comisión de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión del Plan de Igualdad estará constituida:
En representación de la entidad por:

Titulares	Puesto/Cargo
1. CATHERINE ROSE, GARCÍA	1er. Teniente de Alcalde-Concejala de Igualdad.
Suplente: ALICIA GUITART GARCÍA	2ª . Teniente de Alcalde.
2. CARMEN HURTADO NOTARIO	Auxiliar Administrativo.

En representación de la plantilla por:

Titulares	Puesto/Cargo
1. ALFONSO CANO DÍAZ	Encargado de la Plantilla Municipal.
2. AQUILINO GONZALEZ GARCIA	Ordenanza del Ayuntamiento.

2. APROBACIÓN DEL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD SEGÚN ANEXO I.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10:00 horas del día 13 de octubre de 2021.

En representación del Ayuntamiento:



Fdº. Catherine Rose Garcia.
N.I.E X-4864505-M.

En representación de la plantilla:



Fdº. Alfonso Cano Díaz.
D.N.I 01895984-W

Fdº. Carmen Hurtado Notario.
D.N.I. 070162946-C



Fdº. Aquilino González García
Fdº. 71922376-L.

