



**Ayuntamiento de  
ALMAGRO**

Expediente: ALMAGRO2022/634

**COMUNICACIÓN ADMINISTRATIVA  
ELECTRÓNICA**

**DILIGENCIA.-** Para hacer constar, que el presente documento ha sido aprobado en sesión ordinaria celebrada por el Pleno de la Corporación el día 27 de Enero de 2022.

**LA SECRETARIA.**

Fdo.: Elena Gómez Lozano



## I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Almagro



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD  
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO  
  
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO  
CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

WEB: <http://www.almagro.es>

Página 1



## ÍNDICE

<u>A.</u>	<u>Introducción</u>	<u>2</u>
<u>B.</u>	<u>Contexto Social</u>	<u>4</u>
<u>C.</u>	<u>Marco Legislativo</u>	<u>7</u>
<u>D.</u>	<u>Principios Generales</u>	<u>9</u>
<u>E.</u>	<u>Fases del Plan</u>	<u>10</u>
<u>F.</u>	<u>Agentes Implicados</u>	<u>12</u>
<u>G.</u>	<u>Ámbito de Aplicación</u>	<u>13</u>
<u>H.</u>	<u>Temporalidad</u>	<u>13</u>
<u>I.</u>	<u>Resumen del Diagnóstico de Situación</u>	<u>14</u>
<u>J.</u>	<u>Plan de acción</u>	<u>17</u>
<u>K.</u>	<u>Sistema de Seguimiento</u>	<u>39</u>
<u>L.</u>	<u>Anexos</u>	<u>44</u>

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

## A. INTRODUCCIÓN

---

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Almagro (2022-2026) 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 pro-*  
2022-2026

fesional. (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.

Además, el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**, responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las cuestiones a que se refiere el artículo **46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, así como a otros aspectos de acuerdo con la habilitación de la disposición final tercera de dicha ley orgánica. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo, al tiempo que su desarrollo sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos **9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizacio-

2022-2026

nes y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. 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

2022-2026

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 esta propuesta de 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, comple-

mentos, 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*

2022-2026



*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 perso-*

nal, 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, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

El **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**, responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las cuestiones a que se refiere el artículo **46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, así como a otros aspectos de acuerdo con la habilitación de la disposición final tercera de dicha ley orgánica. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo, al tiempo que su desarrollo sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos **9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género

2022-2026

que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres.

## D. PRINCIPIOS GENERALES

---

Las características que rigen el I 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 la propuesta del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Almagro son los siguientes:

2022-2026

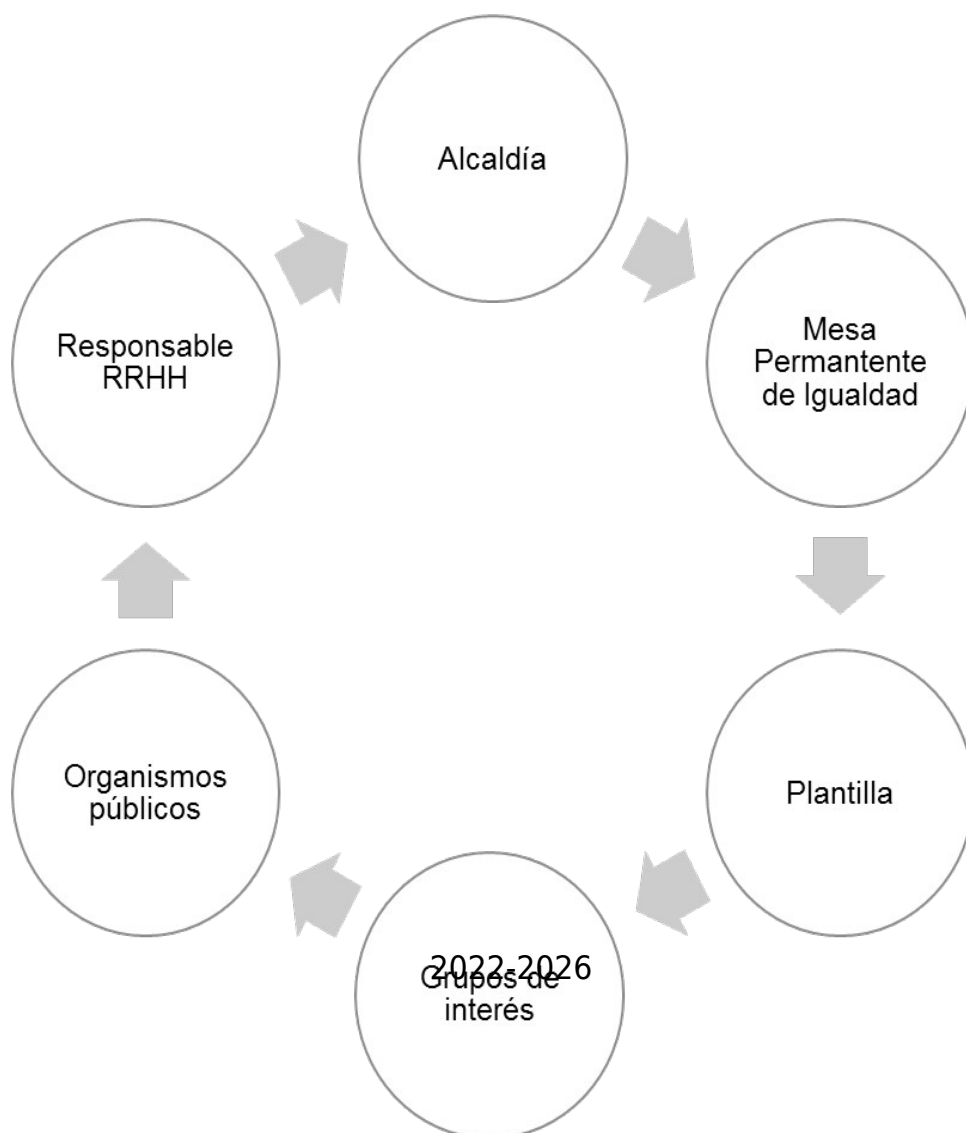
- I. **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, a través de la Representación Legal de los Trabajadores, informándoles del proceso iniciado. [Ver Anexo I MODIFICAR ANEXO FECHA ACTUAL.](#)
- II. **Constitución de la Mesa 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 Empresa y Representantes Legales de Trabajadores y Trabajadoras. Esta mesa 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 mesa 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 igual-

dad 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 I 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 I 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 I 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:

El I Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español. Igualmente será de aplicación a todas aquellas **dependencias municipales** que el Ayuntamiento de Almagro pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

### Ámbito personal:

El I 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 del Ayuntamiento de Almagro para **cuatro años** (2022 - 2026), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

2022-2026



Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad 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

---

### 1. SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO

Con respecto al análisis de las **políticas de selección y contratación** que se llevan a cabo en el Ayuntamiento de Almagro, podemos señalar que se dispone de un protocolo de selección, aunque no está realizado con perspectiva de género.

El **total de plantilla** de la entidad es de 70 mujeres (47%) y 80 hombres (53%), es decir, 150 personas en total.

De este análisis podemos extraer que la plantilla cuenta con una representación equilibrada, entre mujeres y hombres.

Con respecto a la distribución de la plantilla según categoría, un 37% de mujeres y un 45% de hombres pertenecen mayoritariamente a la categoría de Operario/a Servicios Múltiples.

Vemos sin embargo, que existe **SEGREGACIÓN HORIZONTAL** con la mayoría de categorías, ya que, como se puede observar, prácticamente casi todas son feminizadas o masculinizadas. Existen así **evidencias de desigualdad entre las mujeres y los hombres en el ayuntamiento**, que se pretenderán corregir con la implantación del Plan de Igualdad.

## 2. 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 (36%) como para hombres (64%), 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 para mujeres (100%) como para hombres (100%).

A parte de lo anteriormente descrito por convenio, en el Ayuntamiento de Almagro se dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Facilitar la elección de periodos vacacionales
- Acumulación de turnos de trabajo para disfrutar de días libres
- Flexibilidad horaria entrada y salida del trabajo
- Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares, recuperando horas
- Permiso para acompañar al médico a menores o familiares dependientes
- Permiso para que el otro progenitor, distinto a la madre biológica, puedan asistir a las clases de preparación al parto o exámenes prenatales
- Otorgar días de asuntos propios
- Permiso sin sueldo para cuidado de menores y dependientes
- Permiso retribuido para ir al médico

Por último, cabe destacar que, hasta la fecha, el Ayuntamiento no disponía de un registro con datos desagregados por sexo donde se recojan los beneficios sociales, medidas de conciliación y permisos solicitados por mujeres y hombres.

### **3. FORMACIÓN**

Se ha impartido formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las necesidades de formación se detectan mediante comunicación informal (hablándolo entre el personal) y comunicación formal (cuestionarios/evaluación de desempeño/comunicados formales a personal superior).

### **4. BRECHA SALARIAL**

Analizando las **POLÍTICAS SALARIALES** que se llevan a cabo en el ayuntamiento podemos observar que el Ayuntamiento de Almagro dispone de una política salarial establecida conforme a la ley y los distintos convenios laborales

En el caso del personal laboral, podemos ver que hay una brecha salarial real de 0%. Además, eliminando como causa las jornadas parciales o reducciones de jornada, tendríamos una brecha salarial de -2%.

En el caso del personal funcionariado, no existe brecha salarial puesto que a igual categoría laboral igual salario, sin distinción de género. Si existiendo un mayor número de funcionariado masculino en la plantilla del Ayuntamiento de Almagro.

### **5. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

Los canales de comunicación interna que habitualmente se utilizan en el Ayuntamiento de Almagro son:

- Comunicación a través de mandos superiores
- Comunicación a través de responsable de departamento/área

Analizando tanto estos canales internos como la comunicación externa del Ayuntamiento a través de web, comunicados, etc., se refleja que se

hace un uso global del lenguaje inclusivo, aunque hay áreas municipales que sí muestran ese lenguaje. Destacar, que la entidad ha desarrollado una guía de lenguaje inclusivo y no sexista para que sea de aplicación en toda la corporación, aunque aún le queda pendiente la difusión del mismo.

## **6. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

No se dispone de Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo. En el Ayuntamiento de Almagro no hay constancia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo puesto que no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia.

# **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 corresponsabili-

- dad.
- 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

# 1 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** Área de Personal

**Fecha** Enero 2022 - Noviembre 2026

**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)*

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Plantilla del área de Personal	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	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.
- Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento

### 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** Área de Personal

**Fecha** Enero 2022 - Noviembre 2026

**Indicadores** *Adaptación realizada (si/no)*

*Nº de informes realizados mediante esta adaptación  
2022-2026*

<b>Medios y re-cursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Plantilla del área de Personal	Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	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.

<b>Responsables</b>	Área de Personal y Comité de Igualdad
<b>Fecha</b>	Enero 2022 - Noviembre 2026
<b>Indicadores</b>	<i>% Brecha</i> <i>Brecha supera el 25% (si/no)</i> <i>Registro actualizado regularmente (si/no)</i> <i>Registro realizado (si/no)</i>

<b>Medios y re-cursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Plantilla del área de Personal y Comité de Igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

### **Encuestas anual a la plantilla**

Realizar encuesta anual a la plantilla en materia de igualdad y conciliación, para actualizar y corregir el plan de igualdad y ajustarlo a las necesidades y sugerencias

2022-2026

|| cias de la plantilla del ayuntamiento.

<b>Responsables</b>	Mesa de Igualdad
<b>Fecha</b>	Enero 2022 - noviembre 2026
<b>Indicadores</b>	<i>Encuestas a la plantilla lanzadas (si/no)</i> <i>Encuestas a la plantilla analizadas (si/no)</i> <i>Resultados obtenidos.</i> <i>Cambios introducidos en el plan de igualdad (si/no)</i>

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Mesa de Igualdad	Medios informáticos, material de oficina, encuestas en formato papel en su caso	Gastos de personal

# 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

2022-2026



en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas.

### **Charla formativa en género a la Mesa de Igualdad**

---

---

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

**Responsables** Consultora Externa

**Fecha** Diciembre 2022 - Febrero 2023

**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**

Consultora Externa

**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** Área de Personal y Mesa de Igualdad

**Fecha** Noviembre 2022 - Noviembre 2026

2022-2026

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

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Plantilla del área de Personal y Mesa de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

### **Formación/sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo**

Realizar un curso formativo o de sensibilización, a toda la plantilla, sobre el uso del lenguaje inclusivo

**Responsables** Área de Personal y Mesa de Igualdad

**Fecha** Noviembre 2022 - Noviembre 2026

**Indicadores** - *Celebrada jornada de formación/sensibilización en lenguaje inclusivo (si/no)*

*Lugar y fecha de celebración*

*Mejora del conocimiento en materia de lenguaje inclusivo (encuesta, entrevista...)*

*Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad*

*Ponentes o docentes*

*Satisfacción percibida*

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Plantilla del área de Personal y Mesa de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

## 4

## 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

2022-2026

- 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 y medidas de conciliación existentes**

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

**Responsables** Área de Personal y de Igualdad

**Fecha** Diciembre 2022 - Abril 2023

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

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Plantilla del área de Personal y de Igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

### **Registro de control de los diferentes permisos solicitados para**

2022-2026

## 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** Área de Personal y de Igualdad

**Fecha** Diciembre 2022 - Noviembre 2026

**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**

Plantilla del área de Personal y de Igualdad

**Materiales**

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habitadas

**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 acce-

- sible 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 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 I Plan de Igualdad**

Realizar una campaña específica de difusión del I 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** Responsable de Comunicación y Comité de Igualdad

**Fecha** Enero 2022 - Mayo 2023

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

*Alcance*

*Canales de información utilizados*

**Medios y recursos**

**Humanos**

**Materiales**

**Económicos**

Personal del área de Comunicación y Mesa de Igualdad

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Costes de personal, papelería y suministros

### **Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas e internas**

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.

2022-2026

**Responsables** Responsable de Comunicación y Comité de Igualdad  
**Fecha** Mayo 2022 - Noviembre 2026  
**Indicadores** *Revisión del lenguaje (si/no)*  
*Revisión de las imágenes (si/no)*  
*Enumerar fuentes revisadas*

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal del área de Comunicación y Mesa de Igualdad	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** Responsable de Comunicación y Comité de Igualdad  
**Fecha** Enero 2022 - Noviembre 2026  
**Indicadores** *Difusión a los grupos de interés (si/no)*  
*Alcance*

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal del área de Comunicación y Mesa de Igualdad	Correo electrónico, cartelería, tablones, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

### **Canal de comunicación entre la plantilla y la mesa de igualdad**

Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la mesa 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** Responsable de Comunicación y Mesa de Igualdad

**Fecha** Enero 2022 - Noviembre 2023

**Indicadores** *Buzón de sugerencias implantado (si/no)*

*Metodología definida (si/no)*

*Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas*

*Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año*

**Medios y recursos**

**Humanos**

Personal del área de Comunicación y Mesa de Igualdad

**Materiales**

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habitadas

**Económicos**

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 seguro y saludable durante el periodo 2022-2026



- torno 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

### **Asesoramiento y apoyo profesional psicológico y/o médico a víctimas de acoso**

Se pondrá a disposición de las personas trabajadoras víctimas de acoso asesoramiento y apoyo profesional psicológico y/o médico

<b>Responsables</b>	Área de Personal y de Igualdad		
<b>Fecha</b>	Enero 2022 - Noviembre 2026		
<b>Indicadores</b>	<i>Nº de personas, por sexo, a los que se les ofrece el asesoramiento y apoyo</i> <i>Nº de personas, por sexo, que han aceptado esta ayuda</i> <i>Nº de personas, por sexo, víctimas de acoso</i>		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Plantilla del área de Personal y de Igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Coste del/los/as profesionales

## 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** Área de Formación y área de Igualdad

**Fecha** Mayo 2022 - Mayo 2023

**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 área de Formación y de Igualdad

**Materiales**

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

**Económicos**

Coste curso(s)

## Folletos/carteles/trípticos sobre acoso

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

**Responsables** Área de Igualdad

**Fecha** Enero 2022 - Noviembre 2023

**Indicadores** Alcance  
Cambios percibidos en el ambiente de trabajo  
Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos  
(si/no)

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal del área de Igualdad	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	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** Área de Personal, Igualdad y Mesa de Negociación

**Fecha** Enero 2022 - Noviembre 2026

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

*Protocolo realizado (si/no)*

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Plantilla del área de Personal, Igualdad y Mesa de Negociación	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

# 8

## RESPONSABILIDAD SOCIAL

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

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

### 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.

<b>Responsables</b>	Área de Igualdad		
<b>Fecha</b>	Enero 2022 - Noviembre 2026		
<b>Indicadores</b>	<i>Alcance</i>		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal del área de Igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

# 9

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.

### Eliminar principios discriminatorios

Eliminar cualquier criterio discriminatorio en relación con parámetros como sexo, edad, raza, etc.

**Responsables** Comité de igualdad

**Fecha** Enero 2022 - Noviembre 2026

**Indicadores** *Criterio eliminado (si/no)*

**Medios y recursos**

**Humanos**

Mesa de Igualdad

**Materiales**

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

**Económicos**

Costes de personal, papelería y suministros

# 10

## INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén sub-representados/as, combatiendo así la segregación horizontal.
- Aumentar el número de mujeres en la entidad, especialmente en áreas masculinizadas.

### **Campañas para animar la presentación de candidaturas femeninas en las áreas masculinizadas de la entidad**

Realizar campañas para animar la presentación de candidaturas femeninas, a través de la web y redes sociales, plataformas de empleo, agencias de colocación, etc., especialmente en las áreas masculinizadas.

**Responsables** Área de Comunicación

**Fecha** Enero 2022 - Noviembre 2026

**Indicadores** *Alcance*

*Aumento % contratación del sexo subrepresentado*

**Medios y recursos**

**Humanos**

Personal del área de Comunicación

**Materiales**

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

**Económicos**

Costes de personal, papelería y suministros

2022-2026



# I Plan de Igual- dad

*Ayuntamiento de Almagro*

## K. 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 mesa 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.

#### 3. OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del I 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 I 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 I Plan de Igualdad.

#### 4. **METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO:**

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

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

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

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

**3º Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Mesa 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 I Plan de Igualdad. Permite conocer los resultados globales que se han obtenido con la implantación del I 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 mesa de igualdad y se realizará, tal y como ya se adelantó, con la finalización de la vigencia del I Plan de Igualdad. Por ejemplo, si un Plan de Igualdad, tiene una vigencia de cuatro años, de enero de 2022 a diciembre de 2026, se deberán realizar en diciembre de 2026.

## **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 I 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 durante todo proceso de implantación y seguimiento del I 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 Mesa de Igualdad y la Dirección del ayuntamiento será difundido al resto de personal.

La presente propuesta del I Plan de igualdad del ayuntamiento de Almagro, queda sujeta a la aprobación definitiva con la representación sindical de la corporación local.

## **L. ANEXOS**

---

Anexo I. Compromiso de la Presidencia

Anexo II. Glosario de Términos

Anexo III. Composición de la Mesa de Igualdad

## **ANEXO I. COMPROMISO DE LA PRESIDENCIA**

El **Ayuntamiento de Almagro** 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 en todos los ámbitos de la vida de las personas (social, cultural, económica, política, etc.).

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 Almagro** hemos fomentado la implantación del **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 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 del I 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.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad.

## **ANEXO II. 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.

**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).

# **ANEXO III. COMPOSICIÓN DE LA MESA DE IGUALDAD**

## **COMPOSICIÓN DE LA MESA DE IGUALDAD:**

- ALCALDE PRESIDENTE
  
- CONCEJALÍA DE IGUALDAD
  
- 1 REPRESENTANTE DEL CENTRO DE LA MUJER
  
- REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES :
  - o LABORALES Y FUNCIONARIOS