



Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE VILLAFRANCA DE LOS CABALLEROS

El Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros, en sesión extraordinaria celebrada el día 19 de diciembre de 2018, acordó por unanimidad de los miembros presentes, aprobar el Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del Personal Municipal, cuyo texto íntegro se publica a continuación.

Lo que se hace público para general conocimiento, a los efectos legales oportunos.

Plan de Igualdad para el Personal Laboral y Funcionario del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros (2019-2022)

1. Introducción.

La puesta en marcha del Plan de Igualdad para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros, da respuesta a las obligaciones normativas a las que hace referencia, tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH), como la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

En primer lugar, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha regula los planes de igualdad en la Administración Pública en su artículo 40:

1. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público. En la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional.

2. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha promoverán el acceso de las mujeres a la carrera profesional.

Tal y como señala el artículo 46.1 de la LOIEMH, un Plan de Igualdad es “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en el Ayuntamiento la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Así mismo, el artículo 41 de la Ley castellano-manchega de Igualdad establece, como materias a incluir en los planes de igualdad: “el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y del acoso relacionado con el sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas”.

En este contexto se enmarca el Plan de Igualdad para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros, que responde al compromiso adquirido por la Corporación de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en su gestión, y pretende dar respuesta a tales requisitos normativos y compromisos institucionales.

El Plan de Igualdad se estructura en 8 ejes de intervención, 8 objetivos y 40 medidas.

Los ejes de intervención responden a las materias señaladas en la legislación y detectadas en el diagnóstico de igualdad:

- Cultura de la igualdad.
- Acceso al empleo.
- Promoción.
- Formación.
- Igualdad retributiva.
- Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Salud laboral y protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Lenguaje y comunicación.
- Así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación.

El Plan posee un período de vigencia de 4 años (2019-2022), durante los cuales se realizará una evaluación para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas, que deberá servir para la elaboración de un nuevo Plan que dé respuesta a los objetivos que no se hayan visto cumplidos, así como las nuevas necesidades detectadas. En el último apartado, se incorpora un cronograma con la calendarización para la puesta en marcha de las actuaciones.

2. Metodología.

El primer paso para el diseño del presente Plan de Igualdad ha consistido en la elaboración de un diagnóstico sobre la situación del Ayuntamiento respecto a la igualdad de género, como requisito previo para poder definir los objetivos y medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

Dicho diagnóstico incluye un análisis de la situación de las empleadas y empleados del Ayuntamiento según diversas variables, de sus prácticas de gestión de Recursos Humanos, así como de una serie de recomendaciones de mejora en materia de igualdad que dan respuesta a los desequilibrios detectados.



El diagnóstico fue aprobado el 3 de diciembre de 2018 por la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros, presidida por el Alcalde don Julián Bolaños, con presencia de:

- Miriam Braser Barreira - Concejala de Igualdad.
- Francisco Javier Sánchez González - Secretario del Ayuntamiento.
- Mercedes Gimena Martínez - Administrativa con funciones en materia de empleo.
- Vicente Avilés Pastrano - Representante sindical del funcionariado.
- Sonia Nogueras Morán - Representante sindical del personal laboral.
- Gema Teresa Justo Castillo - Asesora jurídica del Centro de la Mujer
- Yolanda Gómez Gómez - Trabajadora social del Centro de la Mujer.

El resultado de este análisis ha sido el establecimiento de las áreas de mejora en materia de igualdad, a partir de las cuales se han elaborado los objetivos y medidas que componen este Plan de Igualdad.

Dichas medidas han sido reorganizadas en los diversos ejes de actuación que componen el Plan, que han sido elaborados teniendo en cuenta de manera cruzada todas las conclusiones obtenidas en el diagnóstico.

La elaboración, puesta en marcha y seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad, se rige bajo los siguientes principios rectores, que guiarán su puesta en marcha:

- Participación y transparencia. La plantilla, a través de su representación legal, posee presencia, información y capacidad de decisión a lo largo de todo el proceso de elaboración, ejecución y evaluación a través de la Comisión de Igualdad creada a tal efecto.

- Transversalidad. El Plan de Igualdad pretende introducir el respeto por la igualdad de género de manera transversal, en todas las áreas de gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento.

- Globalidad. El Plan de Igualdad es de aplicación a toda la organización y a todo el personal adscrito a la misma.

- Flexibilidad. Las medidas y objetivos a cumplir han sido planteados desde un punto de vista dinámico y flexible, ya que podrán sufrir cambios, con el objetivo de adaptarlas a las necesidades y dificultades que puedan surgir durante su puesta en marcha, detectadas durante la fase de seguimiento.

Se definen, además, dos líneas transversales, necesarias para la adecuada puesta en marcha y seguimiento de las actuaciones contenidas en el Plan:

- La comunicación. Entendida como herramienta básica de intercambio de información entre las áreas con responsabilidades en la puesta en marcha de las medidas y, a su vez, como elemento necesario para garantizar la información a todo el personal sobre las actuaciones realizadas.

- Seguimiento y evaluación. Como mecanismos necesarios para comprobar la correcta puesta en marcha de las actuaciones y la comprobación de sus resultados.

3. Objetivos del Plan de Igualdad.

El objetivo general del Plan de Igualdad consiste en alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento, e incorporar la perspectiva de género a su gestión.

Los objetivos específicos, que se relacionan con los distintos ejes o áreas de intervención, son los siguientes:

1. Poner en valor el compromiso de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, generando una cultura organizativa en torno a la igualdad como uno de los valores centrales del Ayuntamiento.

2. Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en aquellas áreas en las que exista un mayor desequilibrio.

3. Fomentar una cultura de desarrollo profesional y promoción dentro del Ayuntamiento, contribuyendo con ello a una mayor estabilidad de la plantilla y a un mejor aprovechamiento de su potencial.

4. Garantizar la participación en igualdad de oportunidades de las empleadas y empleados del Ayuntamiento en la formación continua.

5. Contribuir al principio de igualdad salarial entre el personal del Ayuntamiento.

6. Garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla del Ayuntamiento, y favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico.

7. Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral del Ayuntamiento, así como prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

8. Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.

4. Ejes de actuación y medidas del Plan de Igualdad.

A continuación, se desarrollan las distintas medidas a poner en marcha, que se estructuran en distintos ejes de actuación. Para cada eje, se detallan las personas o departamentos responsables de su puesta en marcha y los indicadores para su seguimiento y evaluación.

Eje 1. Compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades

Objetivo 1. Poner en valor el compromiso de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, generando una cultura organizativa en torno a la igualdad como uno de los valores centrales del Ayuntamiento.



Medidas	<p>1.1. Hacer visible la igualdad como uno de los valores centrales y eje directriz del Ayuntamiento, a partir de su inclusión en toda la documentación interna y externa de la entidad (ej. Acuerdo Marco, Ordenanzas...), así como a través de las herramientas de difusión del Ayuntamiento (ej. página web, correo electrónico...).</p> <p>1.2. Difundir a toda la plantilla el Plan de Igualdad, a través de las herramientas y mecanismos que el Ayuntamiento utiliza para la difusión interna, con objeto de garantizar que llegue a toda la plantilla (ej. boletines informativos, correo electrónico...).</p> <p>1.3. Desarrollar programas de fomento de la igualdad y acciones positivas específicas en aquellas áreas del Ayuntamiento en las que habitualmente no se haya implantado (ej. cursos sobre igualdad de oportunidades y lenguaje incluyente para todo el personal municipal).</p>
Departamentos responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Personal - Alcaldía y Secretaría - Área de Igualdad
Recursos económicos y materiales	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Número de documentos internos y externos anuales en los que se ha hecho visible la igualdad de oportunidades en los valores centrales del Ayuntamiento. - Porcentaje de la plantilla a la que ha llegado el Plan de Igualdad. - Número de cursos programados sobre lenguaje incluyente. - Porcentaje de la plantilla, por sexo, formada en lenguaje incluyente. - Número de cursos realizados sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. - Porcentaje de la plantilla perteneciente a la Policía Local formada en igualdad de oportunidades.

Eje 2. Acceso y Selección

Objetivo 2. Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en aquellas áreas en las que exista un mayor desequilibrio.

Medidas	<p>1.1 Recoger, de manera desagregada, los datos de participación de mujeres y hombres en los procesos selectivos y analizar si se produce un impacto negativo de género.</p> <p>1.2 Garantizar la difusión de las convocatorias de empleo en un lenguaje neutro e inclusivo.</p> <p>1.3 Incorporar materias de igualdad en los temarios de las pruebas de acceso y en los cursos de selección.</p> <p>1.4 Formar al personal encargado de realizar los procesos selectivos en materia de igualdad y perspectiva de género.</p> <p>1.5 Realizar un seguimiento anual de la evolución de la plantilla en todas las áreas y departamentos, desde una perspectiva de género.</p> <p>1.6 Aumentar las fórmulas de contratación más estables en aquellos puestos más feminizados (a través de fórmulas de oposición y concurso-oposición) permitiendo reducir el nivel de temporalidad.</p> <p>1.7 Desarrollar programas de sensibilización dirigidos al ámbito educativo en materia de igualdad que permitan visibilizar referentes masculinos y femeninos en todas las ocupaciones, de cara a equilibrar el acceso a los diferentes puestos (ej. mujeres policía, hombres cuidadores...)</p>
---------	---



Departamentos responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Personal - Área de Igualdad
Recursos económicos y materiales	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Número de participantes en cada proceso de selección, por sexo y tipo de proceso. - Porcentaje de convocatorias de empleo redactadas con un lenguaje inclusivo. - Porcentaje de contrataciones femeninas. - Número de cursos programados en materia de integración de la perspectiva de género en los procesos de selección. - Porcentaje de la plantilla responsable de la selección de personal, formada en materia de integración de la perspectiva de género en los procesos de selección, por sexo. - Número de hombres y mujeres que acceden a la plantilla del Ayuntamiento por departamentos y áreas. - Porcentaje de contrataciones a mujeres a través de fórmulas de oposición y concurso-oposición. - Número de programas de sensibilización en materia de igualdad realizados en el ámbito de educación.

Eje 3. Promoción y Desarrollo Profesional

Objetivo 3. Fomentar una cultura de desarrollo profesional y promoción dentro del Ayuntamiento, contribuyendo con ello a una mayor estabilidad de la plantilla y a un mejor aprovechamiento de su potencial.	
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Desarrollar una herramienta que recoja los niveles formativos y la cualificación real del personal al servicio del Ayuntamiento. 1.2 Identificar perfiles en situación de subempleo o sobrecualificación y con posibilidades de promoción en todas las áreas. 1.3 Difundir a toda la plantilla, llegado el caso, las convocatorias de promoción, utilizando todos los mecanismos de comunicación interna que el Ayuntamiento tiene implantados. 1.4 Utilizar un lenguaje neutro e inclusivo en las convocatorias de promoción interna. 1.5 Realizar un seguimiento, llegado el caso, de la participación de mujeres y hombres en cada fase de los procesos de promoción interna.
Departamentos responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Todos los departamentos
Recursos económicos y materiales	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Herramienta elaborada que recoja los niveles formativos y la cualificación real del personal del Ayuntamiento. - Número de perfiles detectados en situación de subempleo o sobrecualificación. - Número de convocatorias de promoción difundidas. - Porcentaje de convocatorias de promoción interna que han utilizado un lenguaje neutro e inclusivo. - Evolución del número de mujeres y hombres que participan en procesos de promoción.



Eje 4. Formación Continua

Objetivo 4. Garantizar la participación en igualdad de oportunidades de las empleadas y empleados del Ayuntamiento en la formación continua.	
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Elaborar un Plan Anual de Formación para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento, destinado a todas las áreas y departamentos. 1.2 Difundir a toda la plantilla, de manera clara y accesible, el contenido del Plan Anual de Formación, utilizando los medios necesarios al alcance. 1.3 Realizar un seguimiento anual de la participación en la formación de la plantilla, desagregado por sexo, tipo de cursos realizados, modalidad y tiempo empleado en los mismos. 1.4 Impartir formación especializada en materia de igualdad e incorporación de la transversalidad de género dirigida a todo el personal.
Departamentos responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Personal - Área de Igualdad
Recursos económicos y materiales	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Plan Anual de Formación elaborado. - Número de medios utilizados para difundir el Plan Anual de Formación. - Número de participantes anuales según sexo, tipo de cursos realizados, modalidad y duración de los mismos. - Número de cursos impartidos sobre igualdad e incorporación de la transversalidad de género. - Porcentaje de la plantilla, por sexo, que ha participado en formación especializada en igualdad.

Eje 5. Retribuciones

Objetivo 5. Contribuir al principio de igualdad salarial entre el personal del Ayuntamiento.	
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Realizar un estudio específico de todos los puestos de trabajo y la asignación económica de cada uno, en base a los diferentes complementos salariales y a su categoría profesional. 1.2. Diseñar y poner en marcha, a largo plazo, una Relación de Puestos de Trabajo para el personal del Ayuntamiento. 1.3. Analizar los complementos salariales e identificar las posibles causas de las brechas salariales identificadas, así como la realización de propuestas para su reducción. 1.4. Implantar un sistema de indicadores que permita comparar las retribuciones medias de trabajadoras y trabajadores, teniendo en cuenta los distintos elementos que componen las retribuciones.
Departamentos responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Personal - Área de Igualdad
Recursos económicos y materiales	



Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio realizado sobre asignación económica y complementos salariales en cada puesto de trabajo. - Relación de Puestos de Trabajo diseñada y aprobada en Pleno. - Brechas salariales detectadas por grupo profesional y tipode asignación económica. - Número de propuestas realizadas para reducir las brechas salariales. - Listado de indicadores elaborados sobre retribuciones (distribución de mujeres y hombres según rangos retributivos brutos anuales: salario base, pagas extraordinarias y complementos, según contrato, por departamentos, grupos, antigüedad...).
---	--

Eje 6. Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

Objetivo 6. Garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla del Ayuntamiento, y favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico.	
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Diseñar un catálogo de derechos y medidas en materia de conciliación para información general de toda la plantilla. 1.2. Difundir a toda la plantilla el catálogo de derechos y medidas en materia de conciliación a través de los medios disponibles y adecuados (ej. boletines informativos, correo electrónico...). 1.3. Promover acciones informativas (carteles, campañas, información en la web...), particularmente dirigidas a los trabajadores, que promuevan la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la asunción de las tareas domésticas y cuidado de menores y personas dependientes, así como en el uso de los derechos de conciliación que tiene toda la plantilla. 1.4. Diseñar una herramienta que sistematice y agilice el sistema de solicitudes de medidas de conciliación, así como la recogida de las demandas de los empleados y empleadas municipales. 1.5. Realizar un seguimiento anual sobre el uso de las medidas de conciliación por sexo y departamentos. 1.6. Elaborar una encuesta que mida el nivel de satisfacción del personal municipal con las actuales medidas de conciliación y corresponsabilidad.
Departamentos responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Personal - Área de Igualdad
Recursos económicos y materiales	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Catálogo de derechos y medidas en materia de conciliación realizado. - Porcentaje de la plantilla a la que ha llegado la información sobre el catálogo de derechos de conciliación. - Número y tipo de acciones informativas de promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. - Herramienta de recogida de solicitudes de medidas de conciliación diseñada e implantada. - Número de solicitudes de medidas de conciliación realizadas a través de la nueva herramienta de recogida. - Porcentaje de medidas de conciliación utilizadas al año por sexo y tipo de medida. - Encuesta de satisfacción sobre medidas de conciliación realizada. - Porcentaje de plantilla que ha realizado la encuesta.

Eje 7. Salud Laboral

Objetivo 7. Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral del Ayuntamiento, así como prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.



Medidas	<p>1.1 Elaborar un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que deje claro cuáles son los cauces de actuación y denuncia.</p> <p>1.2 Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación ante situaciones de acoso, a través de las herramientas y mecanismos que el Ayuntamiento utiliza para la difusión interna (ej. boletines informativos, correo electrónico..).</p> <p>1.3 Realizar una campaña de sensibilización a toda la plantilla para identificar, prevenir y denunciar casos de acoso.</p> <p>1.4 Difundir a toda la plantilla el protocolo para la protección a las mujeres víctimas de violencia de género, a través de las herramientas y mecanismos que el Ayuntamiento utiliza para la difusión interna (ej. boletines informativos, correo electrónico...).</p> <p>1.5 Recogida y análisis de información desagregada por sexo sobre los accidentes laborales, tipo de puestos, departamentos y circunstancias en las que se producen.</p> <p>1.6 Adecuar, siempre que los medios económicos lo permitan, los vestuarios de la plantilla a hombres y mujeres.</p>
Departamentos responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Personal - Área de Igualdad
Recursos económicos y materiales	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo elaborado sobre la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. - Porcentaje de la plantilla a la que ha llegado la información sobre el Protocolo de Acoso. - Campaña de sensibilización en materia de acoso realizada. - Porcentaje de la plantilla sensibilizada sobre prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, por sexo. - Porcentaje de la plantilla a la que ha llegado la información sobre el Protocolo para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género. - Porcentaje de accidentes laborales de mujeres y hombres. - Conclusiones obtenidas en el análisis de las causas de las diferencias en la accidentalidad laboral por sexo. - Grado de adaptación de los vestuarios laborales para ambos sexos.

Eje 8. Comunicación y Lenguaje No Sexista

Objetivo 8. Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.

Medidas	<p>1.1 Elaborar y difundir un manual de comunicación no sexista, dirigido a todas las áreas municipales, a fin de evitar un uso no inclusivo del lenguaje y las imágenes que utiliza el Ayuntamiento.</p> <p>1.2 Realizar acciones formativas sobre usos no sexistas en el lenguaje y la publicidad.</p> <p>1.3 Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar sexismos (ej. denominaciones de colectivos masculinizados, ausencia de imágenes de mujeres en algunas categorías...).</p> <p>1.4 Articular un canal de información dirigido al personal sobre las medidas que tome el Ayuntamiento en materia de igualdad y violencia de género (ej. Intranet, tableros de anuncios, web...).</p> <p>1.5 Elaborar y difundir materiales informativos específicos de las medidas que se pongan en marcha.</p>
---------	---



Departamentos responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Personal - Área de Igualdad
Recursos económicos y materiales	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Manual de comunicación no sexista elaborado. - Número de acciones formativas sobre usos no sexistas en el lenguaje y la publicidad realizados. - Porcentaje de mujeres y hombres participantes en formación sobre usos no sexistas en el lenguaje y la publicidad. - Número de documentos a los que se ha revisado y corregido el lenguaje para adaptarlo a un lenguaje inclusivo. - Número de acciones o materiales difundidos a través del canal informativo.

5. Seguimiento y Evaluación.

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad se refiere a las actuaciones necesarias para efectuar un adecuado control sobre las distintas medidas que contiene, con el fin de verificar que su puesta en marcha sigue los plazos y pautas establecidas, detectando posibles dificultades y buscando soluciones para facilitar su ejecución, así como para comprobar el adecuado cumplimiento de los objetivos planteados, y analizar los resultados alcanzados.

Las actuaciones a llevar a cabo para la realización del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad, son las siguientes:

1. La actualización de los principales indicadores de diagnóstico de la gestión de los Recursos Humanos del Ayuntamiento, ya analizados en el diagnóstico previo al diseño del Plan de Igualdad. Esta actualización permite comprobar si las características de la plantilla del Ayuntamiento en relación con la igualdad cambian a lo largo de los años de vigencia del Plan de Igualdad, y así poder calibrar su contribución a la reducción de los desequilibrios encontrados inicialmente.

Los principales indicadores de diagnóstico se exponen a continuación:

PRINCIPALES INDICADORES DE DIAGNÓSTICO	
Perfil de la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de la plantilla según sexo. - Porcentaje de la plantilla según edad y sexo. - Porcentaje de la plantilla según años de antigüedad y sexo.
Condiciones laborales de la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de la plantilla según tipo de contrato y sexo. - Porcentaje de la plantilla según horario laboral y sexo. - Porcentaje de la plantilla según jornada de contratación y sexo (tiempo completo a tiempo parcial). - Porcentaje de la plantilla según situaciones administrativas y sexo.
Posición de mujeres y hombres en el organigrama	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación. - Porcentaje de la plantilla según áreas de gobierno y sexo. - Porcentaje de la plantilla según niveles o complementos de destino y sexo. - Porcentaje de la plantilla según grupos profesionales y sexo.
Acceso, selección y provisión de puestos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Número de nuevas incorporaciones por sexo. - Número de nuevas incorporaciones por fórmula de acceso y sexo. - Número de nuevas incorporaciones por tipo de contrato y grupo. - Porcentaje de bajas según tipo (fin de contrato, baja voluntaria, jubilación...) y sexo.
Promoción y desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Número de promociones internas según categoría profesional y sexo.



Formación continua	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de participantes en cursos de formación continua por sexo. - Porcentaje de participantes en cursos de formación según tipo de formación (interna y externa).
Retribuciones	<ul style="list-style-type: none"> - Retribuciones totales medias anuales por sexo y tipo de contrato. - Retribuciones totales medias anuales por sexo y puesto de trabajo. - Brecha salarial por tipo de contratación y complementos salariales.
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	<ul style="list-style-type: none"> - Número de mujeres y de hombres que se han acogido a permisos de conciliación.
Salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Número de medidas relacionadas con la higiene y salud laboral desde una perspectiva de género implantadas por el Ayuntamiento. - Número de expedientes tramitados por denuncias en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo. - Número de permisos por violencia de género tomados por la plantilla.
Comunicación y lenguaje no sexista	<ul style="list-style-type: none"> - Número de documentos revisados en los que se incorpora un lenguaje inclusivo y no sexista. - Número de imágenes revisadas.

2. El seguimiento de los indicadores fijados en el Plan de Igualdad. Este seguimiento va a permitir comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida del Plan de Igualdad, y conocer su proceso de desarrollo.

Los indicadores para el seguimiento y evaluación, son los siguientes:

PRINCIPALES INDICADORES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Eje 1: Compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> - Número de documentos internos y externos anuales en los que se ha hecho visible la igualdad de oportunidades en los valores centrales del Ayuntamiento. - Porcentaje de la plantilla a la que ha llegado el Plan de Igualdad. - Número de cursos programados sobre lenguaje incluyente. - Porcentaje de la plantilla, por sexo, formada en lenguaje incluyente. - Número de cursos realizados sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. - Porcentaje de la plantilla, por sexo, formada sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. - Porcentaje de la plantilla perteneciente a la Policía Local formada en igualdad de oportunidades.
Eje 2: Acceso y selección	<ul style="list-style-type: none"> - Número de participantes en cada proceso de selección, por sexo y tipo de proceso. - Porcentaje de convocatorias de empleo redactadas con un lenguaje inclusivo. - Porcentaje de contrataciones femeninas. - Número de cursos programados en materia de integración de la perspectiva de género en los procesos de selección. - Porcentaje de la plantilla responsable de la selección de personal, formada en materia de integración de la perspectiva de género en los procesos de selección, por sexo. - Número de hombres y mujeres que acceden a la plantilla del Ayuntamiento por departamentos y áreas. - Porcentaje de contrataciones a mujeres a través de fórmulas de oposición y concurso-oposición. - Número de programas de sensibilización en materia de igualdad realizados en el ámbito de educación.



Eje 3: Promoción y desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none">- Herramienta elaborada que recoja los niveles formativos y la cualificación real del personal del Ayuntamiento.- Número de perfiles detectados en situación de subempleo o sobrecualificación.- Número de convocatorias de promoción difundidas.- Porcentaje de convocatorias de promoción interna que han utilizado un lenguaje neutro e inclusivo.- Evolución del número de mujeres y hombres que participan en procesos de promoción.
Eje 4: Formación continua	<ul style="list-style-type: none">- Plan Anual de Formación elaborado.- Número de medios utilizados para difundir el Plan Anual de Formación.- Número de participantes anuales según sexo, tipo de cursos realizados, modalidad y duración de los mismos.- Número de cursos impartidos sobre igualdad e incorporación de la transversalidad de género.- Porcentaje de la plantilla, por sexo, que ha participado en formación especializada en igualdad.
Eje 5: Retribuciones	<ul style="list-style-type: none">- Estudio realizado sobre asignación económica y complementos salariales en cada puesto de trabajo.- Relación de Puestos de Trabajo diseñada y aprobada en Pleno.- Brechas salariales detectadas por grupo profesional y tipo de asignación económica.- Número de propuestas realizadas para reducir las brechas salariales.- Listado de indicadores elaborados sobre retribuciones (distribución de mujeres y hombres según rangos retributivos brutos anuales: salario base, pagas extraordinarias y complementos, según contrato, por departamentos, grupos, antigüedad...).
Eje 6: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	<ul style="list-style-type: none">- Catálogo de derechos y medidas en materia de conciliación realizado.- Porcentaje de la plantilla a la que ha llegado la información sobre el catálogo de derechos de conciliación.- Número y tipo de acciones informativas de promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.- Herramienta de recogida de solicitudes de medidas de conciliación diseñada e implantada.- Número de solicitudes de medidas de conciliación realizadas a través de la nueva herramienta de recogida.- Porcentaje de medidas de conciliación utilizadas al año por sexo y tipo de medida.- Encuesta de satisfacción sobre medidas de conciliación realizada.- Porcentaje de plantilla que ha realizado la encuesta de satisfacción.
Eje 7: Salud laboral	<ul style="list-style-type: none">- Protocolo elaborado sobre la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.- Porcentaje de la plantilla a la que ha llegado la información sobre el Protocolo de Acoso.- Campañas de sensibilización en materia de acoso realizada.- Porcentaje de la plantilla sensibilizada sobre prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, por sexo.- Porcentaje de la plantilla a la que ha llegado la información sobre el Protocolo para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.- Porcentaje de accidentes laborales de mujeres y hombres.- Conclusiones obtenidas en el análisis de las causas de las diferencias en la accidentalidad laboral por sexo.- Grado de adaptación de los vestuarios laborales para ambos sexos.



Eje 8: Comunicación y lenguaje no sexista	<ul style="list-style-type: none"> - Manual de comunicación no sexista elaborado. - Porcentaje de plantilla a la que ha llegado la difusión del manual de comunicación no sexista. - Número de acciones formativas sobre usos no sexistas en el lenguaje y la publicidad realizados. - Porcentaje de mujeres y hombres participantes en formación sobre usos no sexistas en el lenguaje y la publicidad. - Número de documentos a los que se ha revisado y corregido el lenguaje para adaptarlo a un lenguaje inclusivo. - Porcentaje de plantilla a la que se ha llegado con el canal de información en materia de igualdad. - Número de materiales informativos específicos en materia de igualdad diseñados. - Número de acciones o materiales difundidos a través del canal informativo.
--	--

Serán las Áreas responsables de implantar cada una de las medidas del Plan de Igualdad y, concretamente, el Área de Personal, los encargados de proporcionar la información actualizada sobre el estado de los indicadores y la ejecución de las medidas.

Con esta información, la Comisión de Igualdad realizará reuniones de seguimiento semestrales y evaluaciones anuales durante la vigencia del Plan. Tras las reuniones anuales se realizarán informes anuales de evaluación, que contendrán una descripción de las actividades que se realizaron y de los resultados conseguidos, y que serán difundidos al personal. Concretamente, los informes incluirán, para cada una de las medidas:

- Su nivel de implantación.
- Las dificultades surgidas para su puesta en marcha.
- Las soluciones establecidas para solventar dichas dificultades.
- Los resultados alcanzados con la implantación de las medidas.

Una vez finalizado el periodo de vigencia del Plan de Igualdad, se realizará un informe de evaluación final para conocer sus resultados y determinar la necesidad de mantener o reformular las medidas existentes, o de incorporar nuevas actuaciones de cara a elaborar el siguiente Plan de Igualdad.

Concretamente, el informe de evaluación final contendrá la siguiente información:

- Los resultados que se obtuvieron y el grado de cumplimiento de los objetivos de las medidas.
- La eficacia de las medidas que se han implantado para dar respuesta a los objetivos previstos.
- El impacto de las medidas en la gestión de los Recursos Humanos del Ayuntamiento.



6. Cronograma

CRONOGRAMA	2019		2020		2021		2022	
	1er Sem.	2º Sem.						
EJE 1								
COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES								
OBJETIVO 1								
Poner en valor el compromiso de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres generando una cultura organizativa en torno a la igualdad como uno de los valores centrales del Ayuntamiento								
1.1 Hacer visible la igualdad como uno de los valores centrales y eje directriz del Ayuntamiento, a partir de su inclusión en toda la documentación interna y externa de la entidad (ej. Acuerdo Marco, Ordenanzas...), así como a través de las herramientas de difusión del Ayuntamiento (ej. página web, correo electrónico...).								
1.2 Difundir a toda la plantilla el Plan de Igualdad, a través de las herramientas y mecanismos que el Ayuntamiento utiliza para la difusión interna, con objeto de garantizar que llegue a toda la plantilla (ej. boletines informativos, correo electrónico...).								
1.3 Desarrollar programas de fomento de la igualdad y acciones positivas específicas en aquellas áreas del Ayuntamiento en las que habitualmente no se haya implantado (ej. cursos sobre igualdad de oportunidades y lenguaje incluyente para todo el personal municipal).								

CRONOGRAMA	2019		2020		2021		2022	
	1er Sem.	2º Sem.						
EJE 2								
ACCESO Y SELECCIÓN								
OBJETIVO 2								
Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en aquellas áreas en las que exista un mayor desequilibrio								
2.1 Recoger, de manera desagregada, los datos de participación de mujeres y hombres en los procesos selectivos y analizar si se produce un impacto negativo de género.								
2.2 Garantizar la difusión de las convocatorias de empleo en un lenguaje neutro e inclusivo.								
2.3 Incorporar materias de igualdad en los temarios de las pruebas de acceso y en los cursos de selección.								
2.4 Formar al personal encargado de realizar los procesos selectivos en materia de igualdad y perspectiva de género.								
2.5 Realizar un seguimiento anual de la evolución de la plantilla en todas las áreas y departamentos, desde una perspectiva de género.								
2.6 Aumentar las fórmulas de contratación más estables en aquellos puestos más feminizados (a través de fórmulas de oposición y concurso-oposición) permitiendo reducir el nivel de temporalidad.								
2.7 Desarrollar programas de sensibilización dirigidos al ámbito educativo en materia de igualdad que permitan visibilizar referentes masculinos y femeninos en todas las ocupaciones, de cara a equilibrar el acceso a los diferentes puestos (ej. mujeres policía, hombres cuidadores...)								



CRONOGRAMA	2019		2020		2021		2022	
	1er Sem.	2º Sem.						
EJE 3 PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL								
OBJETIVO 3 Fomentar una cultura de desarrollo profesional y promoción dentro del Ayuntamiento, contribuyendo con ello a una mayor estabilidad de la plantilla y a un mejor aprovechamiento de su potencial.								
3.1 Desarrollar una herramienta que recoja los niveles formativos y la cualificación real del personal al servicio del Ayuntamiento.								
3.2 Identificar perfiles en situación de subempleo o sobrecualificación y con posibilidades de promoción en todas las áreas.								
3.3 Difundir a toda la plantilla, llegado el caso, las convocatorias de promoción, utilizando todos los mecanismos de comunicación interna que el Ayuntamiento tiene implantados.								
3.4 Utilizar un lenguaje neutro e inclusivo en las convocatorias de promoción interna.								
3.5 Realizar un seguimiento, llegado el caso, de la participación de mujeres y hombres en cada fase de los procesos de promoción interna.								

CRONOGRAMA	2019		2020		2021		2022	
	1er Sem.	2º Sem.						
EJE 4 FORMACIÓN CONTINUA								
OBJETIVO 4 Garantizar la participación en igualdad de oportunidades de las empleadas y empleados del Ayuntamiento en la formación continua.								
4.1 Elaborar un Plan Anual de Formación para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento, destinado a todas las áreas y departamentos.								
4.2 Difundir a toda la plantilla, de manera clara y accesible, el contenido del Plan Anual de Formación, utilizando los medios necesarios al alcance.								
4.3 Realizar un seguimiento anual de la participación en la formación de la plantilla, desagregado por sexo tipo de cursos realizados, modalidad y tiempo empleado en los mismos.								
4.4 Impartir formación especializada en materia de igualdad e incorporación de la transversalidad de género dirigida a todo el personal.								



CRONOGRAMA	2019		2020		2021		2022	
	1er Sem.	2º Sem.						
EJE 5 RETRIBUCIONES								
OBJETIVO 5 Contribuir al principio de igualdad salarial entre el personal del Ayuntamiento.								
5.1. Realizar un estudio específico de todos los puestos de trabajo y la asignación económica de cada uno, en base a los diferentes complementos salariales y a su categoría profesional. .								
5.2 Diseñar y poner en marcha, a largo plazo, una Relación de Puestos de Trabajo para el personal del Ayuntamiento.								
5.3 Analizar los complementos salariales e identificar las posibles causas de las brechas salariales identificadas, así como la realización de propuestas para su reducción.								
5.4 Implantar un sistema de indicadores que permita comparar las retribuciones medias de trabajadoras y trabajadores, teniendo en cuenta los distintos elementos que componen las retribuciones.								

CRONOGRAMA	2019		2020		2021		2022	
	1er Sem.	2º Sem.						
EJE 6 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL								
OBJETIVO 6 Garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla del Ayuntamiento, y favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico.								
6.1 Diseñar un catálogo de derechos y medidas en materia de conciliación para información general de toda la plantilla.								
6.2 Difundir a toda la plantilla el catálogo de derechos y medidas en materia de conciliación a través de los medios disponibles y adecuados (ej. boletines informativos, correo electrónico...).								
6.3 Promover acciones informativas (carteles, campañas, información en la web...), particularmente dirigidas a los trabajadores, que promuevan la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la asunción de las tareas domésticas y cuidado de menores y personas dependientes, así como en el uso de los derechos de conciliación que tiene toda la plantilla.								
6.4 Diseñar una herramienta que sistematice y agilice el sistema de solicitudes de medidas de conciliación, así como la recogida de las demandas de los empleados y empleadas municipales.								
6.5 Realizar un seguimiento anual sobre el uso de las medidas de conciliación por sexo y departamentos.								
6.6 Elaborar una encuesta que mida el nivel de satisfacción del personal municipal con las actuales medidas de conciliación y corresponsabilidad.								



CRONOGRAMA	2019		2020		2021		2022	
	1er Sem.	2º Sem.						
EJE 7 SALUD LABORAL								
OBJETIVO 7 Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral del Ayuntamiento, así como prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.								
7.1 Elaborar un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que deje claro cuáles son los cauces de actuación y denuncia.								
7.2 Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación ante situaciones de acoso, a través de las herramientas y mecanismos que el Ayuntamiento utiliza para la difusión interna (ej. boletines informativos, correo electrónico...).								
7.3 Realizar una campaña de sensibilización a toda la plantilla para identificar, prevenir y denunciar casos de acoso.								
7.4 Difundir a toda la plantilla el protocolo para la protección a las mujeres víctimas de violencia de género, a través de las herramientas y mecanismos que el Ayuntamiento utiliza para la difusión interna (ej. boletines informativos, correo electrónico...).								
7.5 Recogida y análisis de información desagregada por sexo sobre los accidentes laborales, tipo de puestos, departamentos y circunstancias en las que se producen.								
7.6 Adecuar, siempre que los medios económicos lo permitan, los vestuarios de la plantilla a hombres y mujeres.								

CRONOGRAMA	2019		2020		2021		2022	
	1er Sem.	2º Sem.						
EJE 8 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA								
OBJETIVO 8 Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.								
8.1 Elaborar y difundir un manual de comunicación no sexista, dirigido a todas las áreas municipales, a fin de evitar un uso no inclusivo del lenguaje y las imágenes que utiliza el Ayuntamiento.								
8.2 Realizar acciones formativas sobre usos no sexistas en el lenguaje y la publicidad.								
8.3 Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar sexismos (ej. denominaciones de colectivos masculinizados, ausencia de imágenes de mujeres en algunas categorías...).								
8.4 Articular un canal de información dirigido al personal sobre las medidas que tome el Ayuntamiento en materia de igualdad y violencia de género (ej. Intranet, tabloneros de anuncios, web...).								
8.5 Elaboración y difusión de materiales informativos de las medidas que se pongan en marcha.								

Villafranca de los Caballeros 20 de diciembre de 2019.-El Alcalde, Julián Bolaños Pozo.

Nº. I.-36

Código de verificación: 2019.00000036
 Puede realizar la verificación del documento en <http://bop.diputoledo.es/webEboP/csv.jsp>