



Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE TORRIJOS

Por el Ayuntamiento pleno de Torrijos (Toledo), en sesión ordinaria celebrada el día 21 de mayo de 2020, se han tomado los siguientes acuerdos en referencia a la aprobación del I Plan de Igualdad del personal público (funcionarios y laborales), cuyo texto íntegro se adjunta como anexo, que son del tenor literal siguiente:

(...)

“Primero: Aprobar el I Plan de Igualdad del personal público de este Ayuntamiento que debidamente diligenciada obra en el expediente administrativo.

A todos los efectos, el I Plan de Igualdad del personal público formará parte, como anexo, del acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos (funcionarios y laborales) del Ayuntamiento de Torrijos para el período 2016-2021.

Segundo: Proceder a la inscripción del I Plan de Igualdad en la Consejería de Igualdad y Portavoz de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

Tercero: Publicar el acuerdo en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo y en el tablón edictal de su sede electrónica. Asimismo, se publicará en el portal de transparencia municipal.

Cuarto: Dar difusión del Plan de Igualdad entre todas las empleadas y empleados al servicio de este Ayuntamiento, al objeto de su conocimiento y sensibilización.

Quinto: Notificar el presente acuerdo a las organizaciones sindicales del Ayuntamiento de Torrijos, con indicación de los recursos que procedan”.

(...)

ANEXO

PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL PÚBLICO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TORRIJOS

A. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del personal público del Ayuntamiento de Torrijos (2019-2023) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

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

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

La constitución española por otro lado, en su artículo 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, destacar la aparición 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 que modifica la citada Ley Orgánica 3/2007.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas. En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

B. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

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



I. Compromiso Institucional. Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Alcaldía del Ayuntamiento. También se comunicó a toda la plantilla, a través de la representación legal de los trabajadores, informándoles del proceso iniciado. Ver anexo I

II. Constitución de la Comisión de Igualdad. De forma paralela al compromiso de la entidad, se ha constituido un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre representantes del equipo de gobierno del Ayuntamiento y representantes legales del personal público del ayuntamiento. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación. La comisión ha contado con el apoyo técnico de un/a consultor/a, agente de igualdad, durante todo el proceso. Ver anexo II y anexo III.

III. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

IV. Programa de actuación. Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

V. Difusión del Plan de Igualdad. Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de personal, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).

VI. Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad. La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.

VII. Evaluación del Plan de Igualdad. Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

C. PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

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

D. AGENTES IMPLICADOS



E. CONCEPTOS BÁSICOS

Existen un conjunto de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión general de las actuaciones y medidas que se proponen y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

**ACCIONES POSITIVAS:**

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la entidad, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad define las acciones positivas de la siguiente manera:

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

ACOSO SEXUAL:

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

BARRERAS DE GÉNERO:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO:

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

CONCILIACIÓN:

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

CORRESPONSABILIDAD:

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

COEDUCACIÓN:

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN:

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DISCRIMINACIÓN:

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

**DISCRIMINACIÓN POSITIVA:**

Es la aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer ciertos grupos minoritarios o que históricamente hayan sufrido discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus condiciones de vida al conjunto general de la población, por ejemplo, creando cuotas de género o identidad sexual en establecimientos educativos o puestos laborales.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres, desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DOBLE JORNADA LABORAL:

Término que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

EMPODERAMIENTO:

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

FEMINISMO:

Conjunto heterogéneo de 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 mecanicismo 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" (secretarías, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

F. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

El Ayuntamiento presenta las siguientes áreas:

- Alcaldía.
- Hacienda y Recursos Humanos.
- Cultura y Dinamización Local.
- Bienestar Social, Mayores e Igualdad.
- Festejos, Educación, Juventud e Infancia.
- Deporte.
- Obras y Servicios.
- Medio Ambiente y Sostenibilidad.
- Atención Ciudadana, Seguridad y Protección Civil.

G. ÁMBITO DE APLICACIÓN

-Ámbito territorial: Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el municipio de. También será de aplicación en aquellos centros de trabajo que el Ayuntamiento de Torrijos pueda abrir o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

-Ámbito personal: Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluida la alcaldía y las distintas concejalías, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores del ayuntamiento.

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

H. TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Torrijos para cuatro años (2019 - 2023), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con 7 áreas de intervención, 21 objetivos y 22 medidas.

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

I. CONSIDERACIONES

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

J. ACTUACIONES

OBJETIVOS GENERALES:



- Elaborar el I Plan de la Entidad para la Igualdad, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación de la entidad.
- Integrar las perspectivas de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización y velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Garantizar la salud (previniendo cualquier tipo de acoso), las condiciones laborales y el desarrollo profesional de la plantilla.

ÁREAS DE TRABAJO

ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:			
1	Realizar procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado. Igualdad de trato en la contratación.		
2	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.		
3	Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén sub-representados/as.		
MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
1. Formación al equipo que elabora las bases para el reclutamiento de personal por concurso-oposición, en materia de igualdad de oportunidades, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de igualdad. • Área de Secretaría 	Marzo 2021 - Marzo 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Impartida formación (si/no) • Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) • Nº personas formadas según cargo y responsabilidad



MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
<p>2. Diseñar y facilitar a toda la plantilla del Ayuntamiento de Torrijos, una macro guía en materia de igualdad de género, transversalidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral que contenga:</p> <p>- Un apartado sobre un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos.</p> <p>- Información sobre el uso de imágenes y lenguaje que inviten directamente a participar a la plantilla, especialmente en aquellos tipos de formación que les permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas y viceversa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de igualdad • Centro de la Mujer • Área de Igualdad • Área de personal • Mesa General 	Diciembre 2019 - Mayo 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no) • Difusión de la guía (si/no) • Revisión ofertas (si/no) • Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección
<p>3. Publicitar y garantizar el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personal encargado de la redacción de ofertas de empleo • Comité de igualdad 	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión compromiso (si/no) • Nº de ofertas de empleo anunciadas • Nº de ofertas de empleo publicitas con el compromiso • Revisión de las ofertas de empleo (si/no)
<p>4. Estudiar la contratación de nuevo personal, ante casos de aumento de volumen de trabajo en épocas puntuales, siguiendo los parámetros de contratación del Ayuntamiento, para mejorar los turnos y la carga de trabajo de la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Contratación • Personal de RRHH 	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de nueva incorporación contratado (si/no). • Nº personas contratadas tras la medida.

CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	
1	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
2	Mantener y continuar con las políticas actuales que evitan la brecha salarial.



3	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas las categorías y áreas de la entidad.		
4	Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento		
MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
5. Realización de revisiones salariales (tanto de salario base, como de complementos salariales) anuales por sexo, al amparo de la RPT, y con el fin de identificar posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad • Área de Personal • Mesa General 	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Correcciones aplicadas (si/no) • Desigualdades detectadas (si/no) • Revisión realizada (si/no)

FORMACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:			
1	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización del Ayuntamiento, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y la objetividad en todos los procesos		
2	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas		
3	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezcan la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas		
MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
6. Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de la mujer 	Diciembre 2020 - Noviembre 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Formación realizada (si/no) • N° personas formadas en igualdad por sexo • Satisfacción percibida. Cuestionario
7. Realizar una formación específica en materia de igualdad y género a responsables del área de personal, concejalías y alcaldía del Ayuntamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de la mujer 	Diciembre 2019 - Mayo 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Formación realizada (si/no) • N° de asistentes (mujeres%-hombres%)



MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
<p>8. En caso de estimarse su conveniencia, informar a todo el personal público del Ayuntamiento de Torrijos, de los distintos cursos que el ministerio oferta en materia de igualdad de oportunidades, atendiendo siempre tanto a la edición del curso como a las ofertas disponibles en el siguiente enlace: http://www.escuelavirtualigualdad.es/</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de la mujer 	<p>Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Concreción de metodología (sí/no) • Formación realizada (sí/no) • Necesidad valorada (sí/no) • Nº personas formadas por sexo

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- | | |
|----------|--|
| 1 | Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad |
| 2 | Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación |

MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
<p>9. Diseñar y facilitar a toda la plantilla, una macro guía en materia de igualdad de género, transversalidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Información sobre recursos para la Conciliación (escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona, ayudas económicas, etc.). - Información sobre permisos (retribuidos y no retribuidos) y excedencias disponibles para todo el personal, permiso de maternidad/paternidad, conceptos básicos, etc. - Información en materia de sensibilización para fomentar que los hombres soliciten medidas o permisos de conciliación, por ejemplo, permisos por paternidad o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece el Ayuntamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesa General • Área de Personal • Comité de igualdad • Centro de la Mujer • Área de Igualdad 	<p>Diciembre 2019 - Mayo 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Guía y difusión realizadas (sí/no)



MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
10. Disponer de un Registro de control dentro del portal del empleado sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo y dar traslado a la Mesa General.	<ul style="list-style-type: none">Área de RRHH	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none">Análisis del nº de personas que solicitan los diferentes permisos, desagregado por sexoNº de actuaciones realizadas a raíz del análisisRegistro realizado y actualizado regulamente (si/no)
11. Implantar un horario flexible de entrada y salida al puesto de trabajo para el personal público del Ayuntamiento de Torrijos, siempre que el servicio lo permita basado en los siguientes criterios: a. Estableciendo un horario fijo de 9-14h b. Horario flexible entre las 8-20h c. Si es por conciliación las horas fuera del horario fijo se podrán llevar a cabo de Lunes a Viernes. Si es por otras razones la totalidad de la jornada se llevará a cabo dentro del mismo día. (Se entiende por conciliación el cuidado de hijos/as y otras personas dependientes a su cargo debidamente acreditado)	<ul style="list-style-type: none">Área de RRHH	Junio 2020 – enero 2022	<ul style="list-style-type: none">Medida implantada (si/no)Nº de personas que utilizan la flexibilidad horaria desagregado por sexoSatisfacción percibida
12. Aumentar el permiso retribuido a 20 días en casos de enfermedad grave de los/as hijos/as y pudiendo solicitarlo una vez al año.	<ul style="list-style-type: none">Área de RRHH	Junio 2020 – enero 2022	<ul style="list-style-type: none">Medida implantada (si/no)Aumento del permiso (en euros)Satisfacción percibida
13. Introducir una bolsa de horas correspondiente al 2% de la jornada laboral anual, no acumulables a vacaciones y/o moscosos.	<ul style="list-style-type: none">Mesa GeneralÁrea de RRHH	Junio 2020 – enero 2022	<ul style="list-style-type: none">Medida implantada (si/no)Nº de personas que se acogen a la bolsa de horas (mujer/hombre)Satisfacción percibida



PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:			
1	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés		
2	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres		
3	Difundir una cultura comprometida con la igualdad		
MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
14. Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de comunicación 	Diciembre 2019 - Mayo 2020	<ul style="list-style-type: none"> Nº de vías por las que se ha difundido Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)
15. Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de comunicación 	Diciembre 2019 - Febrero 2020	<ul style="list-style-type: none"> Reseña implantada en la web (si/no)
16. Informar a los grupos de interés de la entidad acerca del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de comunicación 	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Grupos de interés informados (si/no) Nº de entidades que a raíz de esta difusión han compartido los principios en igualdad

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	
1	Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo
2	Continuar garantizando los derechos laborales específicos que la legislación estipula para las trabajadoras víctimas de violencia de género que pertenezcan a la plantilla del Ayuntamiento



MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
17. Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso y sus riesgos.	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de comunicación Comité de igualdad 	Diciembre 2019 - Mayo 2020	<ul style="list-style-type: none"> Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (sí/no) Nivel de repercusión (alto/medio/bajo)
18. Elaboración y aprobación del protocolo de actuación frente al acoso laboral, acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> Comité de Igualdad Área de Igualdad 	Diciembre 2019 - Noviembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> Obtención del protocolo (sí/no) Protocolo difundido (sí/no)
19. Formación a las personas responsables del personal del Ayuntamiento, comité de igualdad y responsables del protocolo de acoso, en materia de violencia contra las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> Centro de la Mujer Comité de igualdad 	Diciembre 2021 - Noviembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> Formación impartida (sí/no) Grado de sensibilización y conocimiento adquirido (bajo - medio - alto) Nº de asistentes por sexo

RESPONSABILIDAD SOCIAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:			
1	Favorecer la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social		
2	Desarrollar una gestión acorde a principios éticos y responsables		
3	Promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los grupos de interés		
MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
20. Realizar convenios de colaboración para contratación de colectivos en riesgo de exclusión o especial vulnerabilidad (mujeres con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> Alcaldía Mesa General Área de contratación Servicios Sociales 	Diciembre 2021 - Noviembre 2023	<ul style="list-style-type: none"> Nº de convenios de colaboración firmados Nº de personas contratadas a razón de estos convenios
21. Participación como Ayuntamiento que promueve la igualdad mediante la organización de conferencias, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> Comité de igualdad Área de Igualdad Centro de la Mujer 	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Grado de sensibilización percibido (bajo - medio - alto) Participación en conferencias/jornadas/charlas (sí/no)



MEDIDA	RESPONS	FECHA	INDICADORES
22. Establecer como un criterio de desempate en la oferta de contratación pública, la otorgación de puntuación extra, cuando entidades licitadoras cuenten con un Plan de Igualdad o medidas en la materia acreditadas.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Contratación Área de Secretaría 	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de empresas proveedoras priorizadas por tener un plan de igualdad Nº de empresas proveedoras que se han contratado sin tener Plan de Igualdad

K. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

SEGUIMIENTO

1. DEFINICIÓN

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

2. FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

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

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

3. OBJETIVOS

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

* Analizar el proceso de implementación, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.

* Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.

* Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.

* Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.

4. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO:

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

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

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

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

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

EVALUACIÓN FINAL

1. DEFINICIÓN

La evaluación final, como su propio nombre indica, es la fase final que da cierre al Plan de Igualdad, (en este caso, daría cierre al I Plan de Igualdad). Permite conocer los resultados globales que se han obtenido con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario



incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

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

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

2. FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

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

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

3. OBJETIVOS

Con la evaluación final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación. La evaluación del plan tiene varias finalidades:

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

4. METODOLOGÍA

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

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y consecuente análisis de conclusiones obtenidas, listados de asistencia a cursos, participación en actividades obtenida, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

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

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

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

3º Plan de mejora. Permite:

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

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

L. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

Nombre: Rosa María Quirós Querencias.

Cargo: Tercera Teniente de Alcalde y Concejala de Bienestar Social, Mayores e Igualdad.

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

A su vez, se realiza la aprobación del Plan de Igualdad. Ver anexo III.



M. CRONOGRAMA

	2020			2021			2022			2023								
	D	F	M	J	J	A	S	O	N	D	F	M	J	J	A	S	O	N
ACCESO AL EMPLEO																		
1. Formación al equipo que elabora las bases para el reclutamiento de personal por concurso-oposición, en materia de igualdad de oportunidades.																		
2. Diseñar y facilitar a toda la plantilla del Ayuntamiento de Torrijos, una macro guía en materia de igualdad de género, transversalidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral que contenga (apartado en materia de selección de personal).																		
3. Publicitar y garantizar el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.																		
4. Estudiar la contratación de nuevo personal, ante casos de aumento de volumen de trabajo en épocas puntuales.																		
CONDICIONES DE TRABAJO																		
5. Realización de revisiones salariales (tanto de salario base, como de complementos salariales) anuales por sexo, al amparo de la RPT.																		
FORMACIÓN PROFESIONAL																		
6. Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla																		
7. Realizar una formación específica en materia de igualdad y género a responsables del área de personal, concejalías y alcaldía del Ayuntamiento																		
8. En caso de estimarse su conveniencia, informar a todo el personal público del Ayuntamiento de Torrijos, de los distintos cursos que el ministerio oferta en materia de igualdad de oportunidades, atendiendo siempre tanto a la edición del curso como a las ofertas disponibles en el siguiente enlace: http://www.escolavirtualigualdad.es/																		
ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD																		
9. Diseñar y facilitar a toda la plantilla del Ayuntamiento de Torrijos, una macro guía en materia de igualdad de género, transversalidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral que contenga (apartado en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral).																		
10. Disponer de un Registro de control dentro del portal del empleado sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo y dar traslado a la Mesa General.																		
11. Implantar un horario flexible de entrada y salida al puesto de trabajo para el personal público del Ayuntamiento de Torrijos, siempre que el servicio lo permita.																		
12. Aumentar el permiso retribuido a 20 días en casos de enfermedad grave de los/as hijos/as y pudiendo solicitarlo una vez al año.																		
13. Introducir una bolsa de horas correspondiente al 2% de la jornada laboral anual, no acumulables a vacaciones y/o moscosos.																		
PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO																		
14. Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).																		
15. Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.																		
16. Informar a los grupos de interés de la entidad acerca del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.																		
SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO																		
17. Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso y sus riesgos.																		
18. Elaboración y aprobación del protocolo de actuación frente al acoso laboral, acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.																		
19. Formación a las personas responsables del personal del Ayuntamiento, comité de igualdad y responsables del protocolo de acoso, en materia de violencia contra las mujeres.																		
RESPONSABILIDAD SOCIAL																		
20. Realizar convenios de colaboración para contratación de colectivos en riesgo de exclusión o especial vulnerabilidad (mujeres con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, etc.).																		
21. Participación como Ayuntamiento que promueve la igualdad mediante la organización de conferencias, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad.																		
22. Establecer como un criterio de desempate en la oferta de contratación pública, la otorgación de puntuación extra, cuando entidades licitadoras cuenten con un Plan de Igualdad o medidas en la materia acreditadas.																		

**N. ANEXOS**

Anexo I. Compromiso institucional.

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

Anexo III. Actas de reunión del Comité de Igualdad.

ANEXO I. COMPROMISO INSTITUCIONAL**COMPROMISO INSTITUCIONAL DEL AYUNTAMIENTO DE TORRIJOS
CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

El Ayuntamiento de Torrijos 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 /as entidades que conforman el sector público de la Junta de Comunidades.”

En atención a lo expuesto anteriormente, desde el Ayuntamiento de Torrijos 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, entendiéndolo 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 de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que presente mejoras respecto a la situación actual, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con el objetivo de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la región.

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.

Torrijos, 11 de mayo de 2020.–El Alcalde, Anastasio Arevalillo Martín.

N.ºI.-1972