



I PLAN DE IGUALDAD DE LA PLANTILLA 2021-2025

AYUNTAMIENTO DE LAS CABEZAS DE SAN JUAN

ÍNDICE

1.- Presentación.

2.- Declaración del Compromiso.

3.- Plan de medidas y objetivos.

4.- Cronograma de actuación.

5. Seguimiento y Evaluación.

1.- PRESENTACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Este I Plan de Igualdad de la Plantilla del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan da cumplimiento a diferentes disposiciones legales, destacamos la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Y los Reales Decretos 901/2020 y 902/202. Así como al el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En su Disposición adicional séptima. Planes de igualdad. Establece que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Los planes de igualdad son, según se definen en el artículo 46 de la Ley 3/200, “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

La LOIEMH en su artículo 5: “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público.”.

El proceso seguido para la elaboración de este I Plan de Igualdad ha partido de un diagnóstico de situación, que nos ha proporcionado una información clave para elaborar el plan de medidas de igualdad. En la elaboración del plan de igualdad se ha tenido presentes las diferentes y desiguales posiciones de las mujeres y de los hombres de la plantilla del ayuntamiento. De esta manera nos ha permitido identificar los ejes de intervención y las medidas a desarrollar, en el periodo de vigencia que se extiende hasta el año 2025.

Y por último, el I Plan de Igualdad Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan se ha estructurado en torno a nueve ejes de intervención en los que se integran las diferentes medidas y acciones para la consecución de los objetivos. Eje 1: Gestión y cultura organizativa en igualdad. Eje 2: Acceso al empleo, selección y promoción profesional. Eje 3: Representación equilibrada. Eje 4: Retribuciones y auditoría retributiva. Eje 5: Formación. Eje 6: Corresponsabilidad y conciliación. Eje 7: Salud laboral. Eje 8: Acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género. Eje 9: Comunicación y lenguaje inclusivo.

A través de su Alcalde, se hizo explícito el compromiso de impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en la plantilla del ayuntamiento, a continuación se muestra el documento que detalla dicho compromiso.

María Luisa Castro
Concejala-delegada de Educación, Igualdad e Infancia

2.- COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD

•COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA DEL COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Desde la Alcaldía del Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan, y la Delegación de Educación, Igualdad e Infancia y una vez puesta de manifiesto la intención a vuestra representación legal, os informamos que vamos a iniciar la elaboración de un **Plan de Igualdad interno**, que viene a manifestar nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen del Ayuntamiento acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un **Plan de Igualdad**, que atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones (auditoría salarial), ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación del Plan de Igualdad, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino también, en todo su proceso de desarrollo, seguimiento y evaluación.

Esperando contar con vuestra participación, recibid un cordial saludo.

En Las Cabezas de San Juan, a 13 de noviembre de 2020
Firmado.: D. Francisco José Toajas Mellado
Alcalde-Presidente

2.- PLAN DE MEDIDAS DE IGUALDAD

EJE 1: GESTIÓN Y CULTURA ORGANIZATIVA EN IGUALDAD

OBJETIVO 1. Incorporar la perspectiva de género y el compromiso con la igualdad en la cultura de gestión.

Medida 1.1. Reflejar el compromiso con la igualdad en los contratos administrativos municipales.

Medida 1.2. Elaborar un instrumento que integre todos los indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad y que dicho instrumento se utilice por parte de la Comisión de seguimiento y evaluación de manera periódica, como herramienta de trabajo y que sirva para realizar las correcciones necesarias en el que caso de que se detectaran desviaciones. Que incluya la variable sexo.

Medida 1.3. Incluir la variable sexo en todos los documentos y tener en cuenta el enfoque de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento.

EJE 2.- ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 2. Promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Medida 2.1. Incorporación de actuaciones en los procesos de selección para combatir la segregación horizontal y vertical.

Medida 2.2. Suprimir el sexismo y los estereotipos de género.

Medida 2.3. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.

EJE 3.- REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

OBJETIVO 3: Garantizar, alcanzar y mantener la composición equilibrada en el Equipo de Gobierno, en la Junta de Gobierno y en todos los órganos colegiados del Ayuntamiento.

Medida 3.1. Acciones que mantengan la composición equilibrada en los órganos de gobierno y colegiados del Ayuntamiento.

EJE 4.- RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

OBJETIVO 4: Eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva, mediante la obtención de un registro de valores salariales medios, distinguiendo entre las retribuciones básicas y las complementarias por sexos y categorías, y puestos de trabajo de igual valor, de acuerdo con la reforma operada en la LOIMH por la normativa aprobada en marzo de 2019 y el Real decreto 902/2020.

Medida 4.1. Utilización de una herramienta que permita la elaboración de auditorías retributivas anuales.

EJE 5.- FORMACIÓN

OBJETIVO 5: Gestionar, formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres a personas de la plantilla y a las responsables que intervienen en los procesos de selección y contratación.

Medida 5.1. Catálogo de programas formativos y formación en igualdad.

Medida 5.2. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

EJE 6.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

OBJETIVO 6: Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, fomentando una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Medida 6.1. Formato y horario de las reuniones de trabajo.

Medida 6.2. Elaboración de una guía de derechos y medidas de conciliación y su difusión entre la plantilla. Así como impulsar nuevas medidas para su implantación.

Medida 6.3. Estudio de viabilidad de implantación del teletrabajo en el Ayuntamiento.

Medida 6.4. Revisar el complemento de productividad en la mesa de negociación del convenio colectivo.

EJE 7.- SALUD LABORAL

OBJETIVO 7: Integración de la seguridad y la salud laboral, desde la óptica de género, en la gestión global de la organización.

Medida 7.1. Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adoptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.

Medida 7.2. Realizar un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés).

EJE 8.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 8: Promover la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género en el Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan.

Medida 8.1. Acciones de sensibilización e información en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 8.2. Recopilar, difundir, aplicar y facilitar medidas de protección a las víctimas de violencia de género.

Medida 8.3. Formar a la plantilla de la policía local en igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.

EJE 9.- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVOS

OBJETIVO 9: Garantizar la difusión del Plan de Igualdad y el lenguaje no-sexista de los documentos tanto internos como externos y las imágenes a través de la publicidad institucional que emiten los diferentes servicios y departamentos que conforman la institución.

Medida 9.1. Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y las distintas formas de comunicación interna y externa del Ayuntamiento.

Medida 9.2. Revisar el lenguaje en el convenio colectivo, acuerdo de personal funcionario y en las resoluciones, eliminando lenguaje sexista.

Medida 9.3. Comunicación del compromiso de la implantación de las medidas de igualdad.

3.- CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN

| MEDIDAS | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|------|------|------|------|------|
| EJE 1: GESTIÓN Y CULTURA ORGANIZATIVA EN IGUALDAD | | | | | |
| MEDIDA 1.1. | | | | | |
| MEDIDA 1.2. | | | | | |
| MEDIDA 1.3. | | | | | |
| EJE 2: ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL | | | | | |
| MEDIDA 2.1. | | | | | |
| MEDIDA 2.2. | | | | | |
| MEDIDA 2.3. | | | | | |
| EJE 3: REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA | | | | | |
| MEDIDA 3.1. | | | | | |
| EJE 4: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA | | | | | |
| MEDIDA 4.1. | | | | | |
| EJE 5: FORMACIÓN | | | | | |
| MEDIDA 5.1. | | | | | |
| MEDIDA 5.2. | | | | | |

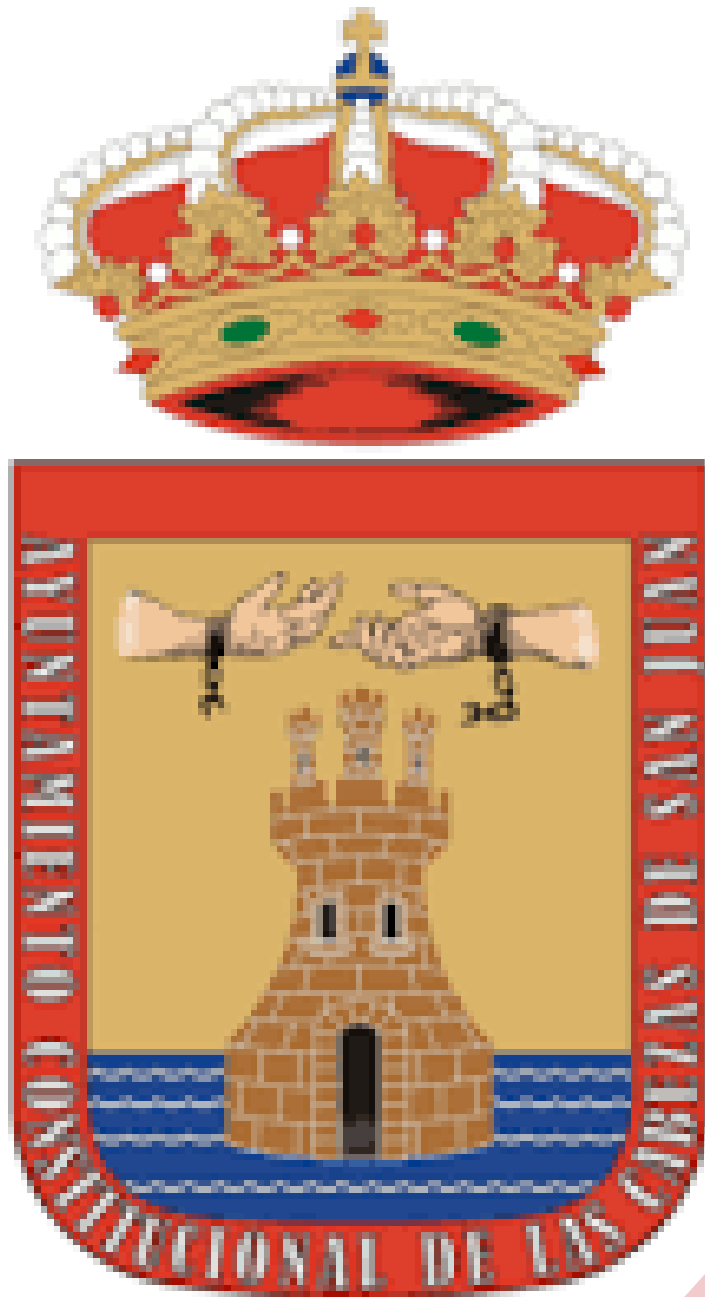
| MEDIDAS | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|--|------|--|--|------|--|--|------|--|--|------|--|--|------|--|--|
| EJE 6: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN | | | | | | | | | | | | | | | |
| MEDIDA 6.1. | | | | | | | | | | | | | | | |
| MEDIDA 6.2. | | | | | | | | | | | | | | | |
| MEDIDA 6.3. | | | | | | | | | | | | | | | |
| MEDIDA 6.4. | | | | | | | | | | | | | | | |
| EJE 7: SALUD LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | |
| MEDIDA 7.1. | | | | | | | | | | | | | | | |
| MEDIDA 7.2. | | | | | | | | | | | | | | | |
| EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO | | | | | | | | | | | | | | | |
| MEDIDA 8.1. | | | | | | | | | | | | | | | |
| MEDIDA 8.2. | | | | | | | | | | | | | | | |
| MEDIDA 8.3. | | | | | | | | | | | | | | | |
| EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVOS | | | | | | | | | | | | | | | |
| MEDIDA 9.1. | | | | | | | | | | | | | | | |
| MEDIDA 9.2. | | | | | | | | | | | | | | | |
| MEDIDA 9.3. | | | | | | | | | | | | | | | |

4- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión negociadora del I Plan de Igualdad de Las Cabezas de San Juan, consensó en su última reunión del proceso de elaboración del I Plan de Igualdad, el procedimiento que llevará a cabo para la realización del seguimiento y evaluación del mismo, mediante la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, y que tiene la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

En la sesión celebrada el día 8 de octubre, se aprobó su composición, siendo paritaria y equilibrada, se fijó el número de representantes por la parte del ayuntamiento y por la parte la representación social. La designación de las personas se ha realizado por consenso, entre la parte de la empresa y la parte social que han integrado la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

La composición, las funciones, atribuciones y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, queda recogido en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que una vez aprobado, se anexa, junto a la Constitución de la Comisión.



LO QUE PODEMOS HACER POR LA IGUALDAD

Febrero de 2022